

Du får mer än du ger

Rekrytering till den frivilliga diakoniverksamheten i Åbo svenska församling

Pernilla Björk

Examensarbete för socionom (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för det Sociala området
Åbo 2012



EXAMENSARBETE

Författare: Pernilla Björk

Utbildningsprogram och ort: Sociala området, Åbo

Fördjupning: Kyrkans arbete, diakoni

Handledare: Henrica Lindholm

Titel: Du får mer än du ger. Rekrytering till den frivilliga diakoniverksamheten i Åbo svenska församling

Datum: 26.9.2012

Sidantal: 37

Bilagor: 4

Den ekonomiska situation vi har idag gör att resurserna minskar inom olika organisationer vilket i sin tur gör arbetet med att upprätthålla verksamheten mer utmanande. Ett svar på utmaningen är att bjuda in flera frivilliga i verksamheten. Även inom församlingens verksamhet har intresset för att bjuda in fler frivilliga ökat under de senaste tio åren. Där är det inte endast den ekonomiska situationen som bidrar till det ökade intresset utan även viljan att skapa en församlingsgemenskap som främjar delaktighet.

Syftet med mitt examensarbete är att utveckla rekryteringen till diakonins frivilliga besökstjänst inom Åbo svenska församling (ÅSF). Målet med mitt arbete är ett inspirationsverktyg som riktar sig till den anställda som handhar frivilligarbetet inom ÅSF. Verktöget utformas som en poster som bygger på litteratur inom ämnet frivillighet och på material från fokusgrupper utförda bland frivilliga inom ÅSF. Postern skall fungera som ett verktyg i fortsatt rekrytering bland frivilliga till församlingens arbete i allmänhet och till diakonins besökstjänst i synnerhet. Postern är uppbyggd av tre huvudpunkter från resultatet och är i) *Gemenskap och Relationer*, ii) *Synlighet och Dialog*, samt iii) *Uppskattnings och Utrustning*.

Huvudmetoden för examensarbetet är fokusgrupper och teorin om frivillighet och rekrytering kommer dels från litteratur om ämnet och dels genom samtal med expertpersoner.

Språk: Svenska

Nyckelord: Frivilligt arbete, rekrytering, diakoni, församlingsarbete, fokusgrupp

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Pernilla Björk

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Sociala området, Turku

Syventävät opinnot: Kyrkans arbetet, diakoni

Ohjaaja: Henrica Lindholm

Nimike: Saat enemmän kuin annat. Turun ruotsinkielisen seurakunnan vapaaehtoisen diakoniatyön rekrytointiin. / Du får mer än du ger. Rekryteringen till den frivilliga diakoniverksamheten i Åbo svenska församling

Päivämäärä: 26.9.2012

Sivumäärä: 37

Liitteet: 4

Tämänhetkinen taloudellinen tilanne vaikuttaa resurssien vähenemiseen eri organisaatioissa, mikä vuorostaan tekee toiminnan ylläpitämisen haastavammaksi. Yksi vastaus haasteeseen on kutsua enemmän vapaaehtoisia mukaan toimintaan, näin myös seurakunnan toiminnan parissa.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää rekrytointia Turun ruotsinkielisen seurakunnan diakoniatyön vierailupalvelu- vapaaehtoistoiminnassa. Työn tavoitteena on laatia joka on osoitettu niille Turun ruotsinkielisen seurakunnan työntekijöille jotka ovat tekemisissä vapaaehtoistyön parissa. Juliste perustuu vapaaehtoistoimintaa käsittelevään kirjallisuuteen sekä tietoihin jotka ovat tulleet esiin ryhmähaastatteluissa Turun ruotsinkielisen seurakunnan vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa. Julisteen tarkoituksena on noin yleisesti toimia työvälineenä jatkuvan vapaaehtoistoiminnan rekrytoinnissa (seurakunnassa) ja erityisesti diakoniatyön käyntipalvelussa. Juliste koostuu kolmesta päätuloksesta, joita ovat i) *Yhteisöllisyys ja Suhteet*, ii) *Näkyvyys ja Vuoropuhelu*, sekä iii) *Arvostus ja Varustaminen*.

Opinnäytetyön tärkein tutkimusmenetelmä on ryhmähaastattelu ja itse teoria vapaaehtoistoiminnasta sekä rekrytoinnista on lähtöisin aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta että keskusteluista asiantuntijoiden kanssa.

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: Vapaaehtoinen työ, rekrytointi, diakoni työ, seurakunnan työ, fokusryhmä

BACHLERO'S THESIS

Author: Pernilla Björk

Degree Programme: Social Services, Åbo

Specialization: Church Work, Diaconia

Supervisor: Henrica Lindholm

Title: You gain more than you give. Recruitment of Volunteers for the Deacon Work in the Swedish Parish in Turku / Du får mer än du ger. Rekryteringen till den frivilliga diakoniverksamheten i Åbo svenska församling

Date: 26 September 2012

Number of pages: 37

Appendices: 4

Due to the economic situation in the world different non-profit organisations experience difficulties maintaining their work. One solution is to invite more volunteers into the organisation's work. Also in the Evangelical Lutheran parishes in Finland voluntary work has experienced a growth. In the parishes it's not only the economical situation that inspire to more voluntary work, but also a longing to build parishes with greater participation.

This thesis is a cooperation with the Swedish Parish in Turku and is also a part of the projekt Senior och äldrelev at Novia University of applied science.

The purpose of this thesis is to develop the recruitment work for the voluntary diaconal work in the Swedish parish in Turku. The goal for this work is a poster for the employee who work with volunteers in the parish. The poster is to be a tool in the planning and the realisation of recruiting volunteers for the voluntary diaconal work. The poster base upon literature about volunteers and voluntary work, and upon material from group interviews made among volunteers in the parish. There are three points that builds up the poster and these are i) *Fellowship and Relationship*, ii) *Visibility and Dialog*, and iii) *Appreciation and Equipment*.

The main method in this work is group interview and the theory about voluntary work comes from literature as well as discussions with experts.

Language: Swedish

Key words: Voluntary work, recruitment, diacon work, church work, group interview

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Metod och processbeskrivning.....	3
2.1	Fokusgrupper	4
3	Frivillighet och rekrytering.....	7
3.1	Frivillighet inom församlingen	8
3.2	Frivillighet inom diakoni	11
3.3	Orsaker till frivillighet	12
3.4	Rekrytering – att tänka på	15
3.5	Introduktion och uppföljning	17
4	Undersökningens resultat och analys	19
4.1	Anställdas uppgift	19
4.2	Frivilligas behov.....	21
4.3	Frivilligas motivation.....	22
4.4	Kompetens hos den blivande besöksvännen.....	23
4.5	Utmaningar	24
4.6	Rekrytering och utveckling av den	26
4.7	Sammanfattning.....	27
5	Poster för frivilligrekrytering inom Åbo svenska församling.....	30
5.1	Gemenskap och relation	30
5.2	Synlighet och dialog.....	31
5.3	Uppskattning och utrustning.....	31
5.4	Utvärdering av postern	32
6	Avslutning och kritisk granskning.....	32
6.1	Hållbarhet och tillförlitlighet.....	33
6.2	Etiskt förhållningssätt	34
	Källförteckning	35
	Bilagor	

1 Inledning

Frivillighet inom kyrkligt arbete går tillbaka långt i tiden. Traditionen av lekmän och ideella medarbetare inom församlingsverksamheten går att spåra tillbaka till urkyrkan där de första kristna sammankomsterna präglades av gemenskap och delaktighet bland församlingsmedlemmarna (Apg. 2, Bibeln 1917). Kykohistorien kan berätta om utvecklingen av de första kristna församlingarna där verksamheten formades av ”talkoanda” till den mera organiserade institutionen vi har idag med anställda och administrativt arbete. (Kummel-Myrskog, Sarelin & Ekstrand 2009, s. 103-114).

Den ekonomiska situation vi har idag påverkar frivilligverksamheten i vårt samhälle. Resurserna minskar inom olika organisationer vilket gör arbetet med att upprätthålla verksamheten blir mer utmanande och ett svar på utmaningen är att bjuda in flera frivilliga i verksamheten. Även inom församlingens verksamhet har intresset och behovet att inbjuda frivilliga i verksamheten ökat under de senaste årtiondena. (Lemberg 2012). Inom församlingens verksamhet är det inte endast den ekonomiska situationen som ökat intresset för ett livligare frivilligarbete, utan även en vilja att bygga en församlingsgemenskap som inbjuder till större delaktighet.

I mitt examensarbete undersöker jag frivilligverksamheten och rekryteringen av den inom Åbo svenska församling. Syftet med examensarbetet är att utveckla rekryteringen till diakonins frivilliga besökstjänst inom Åbo svenska församling. Målet med arbetet är ett inspirationsverktyg som riktar sig till den anställda som handhar frivilligarbetet inom Åbo svenska församling. Verktöget utformas som en poster vilken bygger på litteratur inom ämnet frivillighet och på material från fokusgrupper utförda bland frivilliga inom Åbo svenska församling. Postern skall fungera som ett verktyg i fortsatt rekrytering av frivilliga till diakonins besökstjänst i första hand, men kan även tillämpas inom andra områden av församlingens frivilligverksamhet.

Jag gör ett avstamp i kyrkolagen (KL) och kyrkoordningen (KO) och ser på det uppdrag Jesus gav sina lärjungar i bibeln med tanke på diakoni. I KL beskrivs kyrkans övergripande uppgift och i KO preciseras vad som står i KL och bägge bygger på den lära Jesus ger i bibeln. Diakoni hör till kyrkans grunduppgift då kyrkan ”i enlighet med sin bekännelse förkunnar [...] Guds ord och förvaltar sakramenten samt verkar också i övrigt för att utbreda det kristna budskapet och *förverkliga kärleken till nästan*” (KL 1054/93 1 kap. 2 §, min emfasering). I KO preciseras vad som menas med kärleken till nästan och vi kan utläsa

att diakoni hör till varje församlingsmedlems uppgift då ”*församlingen och dess medlemmar skall utföra diakoniverksamhet*, vars syfte är att ge en sådan hjälp som betingas av kristlig kärlek, särskilt till dem vars nöd är störst och vilka inte får någon annan hjälp” (KO 4:3, 1055/91, min emfasering). Diakonin, som här beskrivs genom kärleken till nästan, grundar sig på det dubbla kärleksbudet som enligt Jesus är det största budet och lyder: ”Du skall älska Herren, din Gud, av hela ditt hjärta och med hela din själ och med hela din kraft och med hela ditt förstånd, och *din nästa som dig själv*” (Luk. 10:27, Bibeln 1917, min emfasering). Diakoni är kärlekens ämbete och hör till varje församlingsmedlems uppdrag oberoende om han eller hon är anställd, förtroendevald eller ”vanlig” församlingsmedlem. Nästankärleken är något varje kristen är kallad att uppfylla. Genom kyrkans diakoniarbete uppfylls denna kärlek och genom diakonins frivilligverksamhet ges församlingsmedlemmarna möjlighet att uppfylla sin del av nästankärleken.

Examensarbetet ingår i projektet *Senior och äldrelev* vid yrkeshögskolan Novia och är ett beställningsuppdrag från diakoniavdelningen vid Åbos svenska församling.

I examensarbetet används uttryck som kyrka och församling. Med kyrka avses den Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland och med församling åsyftas lokalförsamlingen och specifikt Åbo svenska församling (ÅSF). Arbetet inriktar sig på rekryteringen till diakonins besökstjänst, även kallad väntjänst, men de tankar som presenteras i arbetet kan även tillämpas på andra områden inom församlingens frivilliga verksamhet.

Frivillighet är ett arbete eller en uppgift som utförs av egen vilja utan belöning i form av lön eller arvode. Insatsen är oavlönad och riktar sig till människor som inte är närstående och kan både ha en praktisk karaktär men även erbjuda gemenskap. Frivilligt arbete sker via en organisation eller förening. Den församlingsmedlem som utför en frivillig uppgift kan betecknas frivillig, ideell medarbetare eller lekman och i arbetet används beteckningen frivillig.

Enligt Henriksson, Holmkvist, Lindström och Paras (1994) finns det en viss skillnad på väntjänst och besökstjänst. Ordet vän indikerar ett ömsesidigt förhållande som bygger på tillgivenhet och ett givande och tagande. Besök å andra sidan är en besökare som avlägger ett besök hos någon med syfte att umgås och visa vänlighet och uppmärksamhet. Relationen i ett besöksförhållande är inte fullt ut ömsesidig. (Henriksson m.fl. 1994, s. 69-70). Vid ÅSF används väntjänst och besökstjänst synonymt, så även i det här examensarbetet. Den väntjänst som åsyftas är den frivilligt baserade besökstjänsten som församlingens diakoniverksamhet erbjuder äldre församlingsmedlemmar.

Rekrytering är då en person i en viss position försöker motivera en annan person att engagera sig i en viss uppgift och det handlar mycket om att inspirera, lägga fram argument och uppmuntra. Rekryteringen sker alltid till en given uppgift och ofta till ett sammanhang. (Rodert och Silfverstolpe 2009, s. 9).

Församlingen är en värdeburen organisation och grundar sig på en gemenskapssyn där anställda och icke anställda (lekmän/frivilliga) utgör verksamheten. Det finns idag en tendens till ett producent-konsument förhållande mellan dessa två grupper inom församlingen. Detta förhållande har en intressant betydelse för arbetets syfte.

2 Metod och processbeskrivning

Huvudmetoden för examensarbetet är fokusgrupper och teori om frivillighet och rekrytering kommer dels från litteratur angående ämnet och dels från samtal med expertpersoner. Litteratursökningen görs via Novias- och Åbo huvudbiblioteks sökmonitor och frivillig, diakoni, rekrytering och fokusgrupp används som sökord. En del litteratur är av ett äldre datum och används i examensarbetet med motiveringen att diakoni är en mycket gammal tradition inom kyrkan och gängse åldersbestämning för litteratur som källa anses inte nödvändig att följa. I valet av litteraturen ligger fokus på sådan litteratur där diakoni och frivillighet är sammankopplat eller frivillighet inom kyrkans arbete. En del litteratur har gett upphov till vidare litteratursökning som svar på att nya teman, som anses vara viktiga för arbetets syfte, presenterats i den befintliga litteraturen. Andra litteratursökningen görs med sökorden behov, behövas och uppgift.

För att erhålla kunskap om frivillighet och diakonins verksamhet i Åbo svenska församling görs en intervju med ledande diakonitjänsteinnehavaren vid ÅSF. Tankar angående frivilligverksamhet i kyrkan utformas genom deltagande i en temadag med temat *Människor vill engagera sig i viktiga saker*. Temadagen hölls den 27.3.2012 i Helsingfors på Kyrkans central för det svenska arbetet och deltagarna i temadagen jobbar med frivillighetsfrågor i sina respektive församlingar inom Borgå stift. Prästen Robert Lemberg gav ett anförande under temadagen angående frivillighetens teologi som användas som grund för den teologiska delen i examensarbetet. Temadagen gav möjlighet till många diskussioner med expertpersoner inom kyrkans frivilligverksamhet som på olika sätt relaterar till syftet för examensarbetet. Tankar och argument från temadagen och Lembergs framförande refereras i examensarbetet.

2.1 Fokusgrupper

Den definition på fokusgrupper som används i arbetet är Halkiers (2008) definition. Hur förverkligandet och analysen av materialet sker baseras på Billingers (2005) och Dahlin-Ivanoffs (2011) modeller av förverkligande av fokusgrupper och analys av materialet.

Halkier (2008) statuerar klart och tydligt att en fokusgrupp inte är det samma som en gruppintervju. Under en gruppintervju sker en hög grad av interaktioner mellan intervjuaren och de som intervjuas, emedan interaktionens tyngdpunkt i en fokusgrupp ligger hos och mellan deltagarna. Halkier ansluter sig till David Morgan, som är en känd fokusgruppsforskare, vad gäller definitionen på en fokusgrupp. Denna definition säger att fokusgrupper ”är en forskningsmetod där data produceras via gruppinteraktion kring ett ämne som forskaren har bestämt” (Halkier 2008, s. 7).

Halkier (2008) listar fördelarna och nackdelarna med en fokusgrupp och pålyser att syftet med undersökningen bör vara klart innan fokusgruppen träffas för att uppnå bästa resultat. Ett av de viktigaste momenten med en fokusgrupp är valet av deltagarna till gruppen. Forskaren gör klart för sig vilket syfte han har och vilka frågor han vill ta upp i en fokusgruppdiskussion, därefter sker rekryteringen av deltagare till gruppen. Forskaren kallas moderator och ger tematiken för diskussionen till fokusgruppen, men deltar sparsamt i själva diskussionen. (Halkier 2008, s. 19-44). Moderatorns uppgift är att vara en god lyssnare och försöka fånga ”andemeningen” i diskussionen som gruppen för. Tyngdpunkten för en fokusgrupp ligger på deltagarnas interaktion med varandra och moderatorn bör hela tiden försöka få deltagarna att diskutera med varandra och inte med moderatorn. Dennes uppgift är att sammanfatta, spegla och fördjupa samtalet genom öppna och klagörande frågor. (Dahlin-Ivanoff 2011, s. 79-80).

Syftet med en undersökning dikterar metoden (Olsson & Sörensen, 2001, s. 7-14) och fokusgrupper anses vara en lämplig metod med tanke på de frågor som finns i anslutning till undersökningen för det här arbetet. Undersökningen söker svar på vad de aktiva besöksvännerna anser om verksamheten och rekryteringen till den och vad eventuellt blivande besöksvännar har för tankar om att bli besöksvän. ”Fokusgruppmetoden har visat sig vara mycket användbar för att utforska hur människor tänker och talar om ett särskilt ämne ... och ta reda på vad de tycker, men också varför de har denna uppfattning” (Dahlin-Ivanoff 2011, s. 71). ”Fokusgruppmetoden är lämplig att använda när forskaren är intresserad av hur deltagarna i en viss grupp tillsammans – med liten påverkan av [moderatorn] – resonerar kring ett visst fenomen” (Billinger 2005, s. 171). Genom att fråga

de som är experter på ett visst område, i det här fallet aktiva besöksvänner, fås en förståelse som hjälper i utvecklandet av det samma området.

Fokusgruppdiskussionens data samlas primärt in för att få den kollektiva förståelsen av ett fenomen snarare än den enskilde individens åsikt om ett visst fenomen. Enligt Billinger (2005) väljer varje enskild individ sina värderingar utgående från någon form av social gruppering, vilket innebär att i en fokusgrupp talar var och en inte enbart för sig själv utan även för en kollektiv synvinkel från den sociala grupp den personen representerar. Gruppens homogenitet är viktig för att en givande diskussion där erfarenheter delges ska kunna uppstå mellan deltagarna. Kommer deltagarna från snarlika förhållanden höjs även deras gemensamma intresse för tematiken som i sin tur gynnar diskussionen ytterligare. Billinger påstår att det kan vara en fördel om deltagarna känner varandra från tidigare för att stimulera samtalen och diskussionerna. Valet av deltagarna är ett kritiskt drag i genomförandet av en fokusgrupp och valet av deltagare går oftast till genom att en kontaktperson vidtalar personer som kunde ingå i gruppen. (Billinger 2005, s. 170-174).

Utgående från litteraturen och syftet med undersökningen har deltagare valts ut och rekryterats till fokusgrupperna i samförstånd med diakonen vid ÅSF. Fem till sex personer ansågs vara ett lämpligt antal per fokusgrupp och tre diskussionstillfällen skulle ge tillräckligt med data för arbetets syfte. Kriterierna för deltagarna var en koppling på något sätt till frivillighet och diakoni inom ÅSF samt en åldersvariation och en balans mellan anställda inom ÅSF och frivilliga. Beslutet landade på en till två anställda, tre aktiva besöksvänner, en från diakonidirektionen och en till två ungvuxen som är frivillig inom ÅSF:s övriga verksamhet. Diakonen kontaktade de aktiva besöksvännerna och direktionen tack vare hennes naturliga koppling till dem. Undertecknade funderade vilka av de aktiva unga vuxna inom ÅSF och vem av de anställda som kunde tänkas delta och därefter kontaktades de.

Då examensarbetet är ett beställningsarbete från ÅSF:s diakoniavdelning vill undertecknade även koppla till det andliga i examensarbetsprocessen. Idén till kopplingen kommer från Yeung (2004) som i sin undersökning hävdar att de kristna värderingarna och andligheten är viktiga i frivilligarbetet i kyrkan. (Yeung 2004, s. 100-101).

Efter beslutet att koppla fokusgrupperna till söndagens gudstjänst prickas lämpliga datum in i kalendern tillsammans med diakonen och ett informationsbrev (bilaga 3) skrivs som ges åt lämpliga kandidater till fokusgrupperna. Om personerna som vidtalas vill ställa upp sker anmäla åt undertecknade eller diakonen.

Dahlin-Ivanoff (2011) beskriver processen med en fokusgrupp med hjälp av fyra olika steg. Först ska syftet med undersökningen formuleras och på basen av det formuleras nyckelfrågor för varje fokusgruppsdiskussion. Syfte för den här undersökningen är att utveckla ett verktyg för anställda som handhar rekrytering till församlingens frivilligarbete och nyckelfrågorna för varje fokusgrupp kan ses i bilaga 1. Steg två och tre i Dahlin-Ivanoffs schema behandlar hur deltagare till fokusgruppen kontaktas och rekryteras och vad som är moderators roll. Det sista och fjärde steget är själva genomförandet. Författaren uppmanar till en individuell kontakt med varje deltagare innan diskussionen. Av olika anledningar har det inte varit möjligt för undertecknade att ha en individuell kontakt med varje deltagare i fokusgrupperna innan diskussionstillfället och istället har ett personligt brev till var och en av deltagarna skickats ut inför varje träff (bilaga 2). Brevet skickades ut via e-post, facebook och reguljär postgång. Enligt Dahlin-Ivanoff inleder moderatorn själva diskussionstillfället med en presentation av sig själv och förklarar syftet med och genomförandet av diskussionen. Det är viktigt att ge tillräckligt med information åt deltagarna om vad som kommer att ske under diskussionen och hur materialet behandlas efteråt så att deltagarna kan känna sig trygga. Gruppdeltagarna presenterar sig för varandra och diskussionen kan med fördel inledas med kaffeservering för att ytterligare stimulera en lättsam och öppen atmosfär där deltagarna känner sig trygga att uttrycka sina åsikter. (Dahlin-Ivanoff 2011). Diskussionstillfällena inleds med en lätt servering och presentationsrunda och därefter presenterar moderatorn (det vill säga undertecknade) undersökningens övergripande syfte och dagens nyckelfrågor. Moderators ledning av diskussionen och kommer med följdfrågor varefter diskussionen utvecklar sig.

Diskussionerna dokumenteras genom videofilmning och utrustningen lånas från skolan. Inför första tillfället finns inte möjlighet att pröva videokameran och undertecknade är osäker på ljudupptagningen och använder även en diktafon för att garantera en god ljudupptagning. (Det visade sig senare att den åtgärden var överflödigt och endast videoinspelning användes i fortsättningen). Även anteckningar skrivs under diskussionens gång.

Analysen av materialet sker genom att jag granskar det filmade materialet och gör anteckningar som sammanställs med anteckningarna gjorda under fokusgruppsdiskussionen. Därefter kategoriseras och tematiseras anteckningarna. Analysen av materialet sker delvis med hänsyn till de tre olika fokusgruppsdiskussionerna och dels

som en helhet av dem alla tre. En del teman förekommer i alla tre diskussionerna och en del teman diskuteras endast under en specifik fokusgrupp. Därefter görs en sammanfattning av materialet som helhet och den analyseras i relation till syftet.

Enligt Dahlin-Ivanoff (2011) inleds analysen redan under diskussionstillfället då moderatorn leder samtalet genom sammanfattningar och följdfrågor. Enskilda citat väger avsevärt lättare än ett ”citat” från hela gruppen. Diskussionen sker i ett sammanhang och därför bör även data analyseras utgående från samma sammanhang. Video är ett bra alternativ till dokumentation då deltagarnas interaktion och kroppsspråk kan tas med i analysen. Dock är videomateriel mer tidskrävande att analysera än ljudinspelning. För att erhålla en lyckad analys ska den som utför analysen låta studiens syfte styra processen, det vill säga alltid ha målet och syftet som referenspunkt då analysen genomförs. Helheten av diskussionerna bryts ner i teman som systematiseras och därefter sammanfattas. Forskaren har en skyldighet att anonymisera data så att man inte kan härleda resultat till någon enskild person. (Dahlin-Ivanoff 2011, s. 80-82). Anonymiteten är en utmaning för mig i och med att det finns diskussionstillfällen då endast en ur varje grupp (anställd, frivillig eller direktionen) är representerade, men genom att sammanställa materialet till en helhet och inte hålla data från de tre tillfällena separata garanteras anonymiteten.

3 Frivillighet och rekrytering

Frivillighet är ett tema som under de senaste tio till femton åren väckt forskarnas intresse på ett speciellt sätt, även inom församlingen. Frivillighet är på samma gång trendigt som det är viktigt för vårt samhälles fortsatta välbefinnande. Orsakerna till intresset för frivillighet kan till viss del härledas till den ekonomiska situationen i världen vilket tvingar den offentliga sektorn samt olika organisationer att skära ner på medlen, bl.a. anställda, för att få arbetet att gå runt. De frivilliga insatserna blir då ytterst viktiga för en fortsatt fungerande verksamhet i synnerhet och välfärdsstat i allmänhet. (Lemberg 2012).

Enligt en engelsk studie om frivillighet under vårt århundrade kan frivilliga insatser delas upp i tre områden: för det första att hjälpa, för det andra att påverka och för det tredje att fylla sin fritid med något betydelsefullt (Rochester 2010). Församlingens väntjänst kan placeras i samtliga kategorier beroende på den frivilliges personliga motiv för sitt engagemang. Enligt min mening handlar väntjänsten om att fylla sin egen och andras fritid med något viktigt, ge mervärde åt vardagen och hjälpa andra människor.

I kyrkans utvecklingsprojekt för frivilligverksamhet definieras kyrkans frivillighet genom att frivilligverksamheten i kyrkan möjliggör för församlingsmedlemmarna att ge sin tid och sitt kunnande som gåva för det gemensamma bästa. Frivilligverksamhet är något kyrkan inbjuder till och arbetar för. Genom en god organisation av frivilliga insatser vill kyrkan tillsammans med församlingarna hitta mål och betydelse för frivilligverksamheten. (Kyrkans frivilligverksamhet 2009-2012).

Frivilliga insatser är en avgörande del av den verksamhet som ideella organisationer erbjuder och upprätthåller (Garner & Garner 2011, s. 814). Församlingen går under benämningen värdeburen eller ideell organisation och frivilliga insatser är av mycket stor betydelse för församlingens arbete och verksamhet.

3.1 Frivillighet inom församlingen

I *Kyrkans strategi för 2015* lyfts de frivilliga fram genom att kyrkan skall ge ”frivilliga möjlighet till ansvarstagande och konkret omsorg om nästan”. De frivilliga har en given och naturlig del i kyrkan och deras insats är viktig för kyrkans arbete. Som nämnts ovan är en av orsakerna till ökat intresse för frivilligverksamhet den knakande ekonomin, men inom kyrkan finns också synen av kyrkan som Kristi kropp vilket motiverar frivillighet. Enligt vår kyrkas tro tillhör alla döpta Kristi kropp och det innebär att alla församlingsmedlemmar har ett gemensamt ansvar för kyrkans uppbyggnad och är delaktiga i församlingarnas uppdrag. (Kyrkans strategi för 2015). Denna syn på delaktighet beskrivs även i kyrkoordningen genom att säga att det hör till varje medlem att vara med i att utföra och uppfylla kyrkans gemensamma uppdrag och diakonala arbete. (KO 4:3).

I *Kyrkan 2020* tas lekmanansvaret upp som en viktig resurs för kyrkan, det vill säga de frivilligas roll ses som en viktig del av vad kyrkan är och hur den vill verka. Frivilligverksamheten är en oskiljaktig del av kyrkans liv och väsen tack vare kyrkans roll och kall att leva i och bygga gemenskap och delaktighet. Det finns utmaningar med att bygga kyrkans liv och arbete tillsammans med frivilliga, men det är värt att eftersträva en allt djupare delaktighet mellan frivilliga och anställda, bl.a. för att höja gemenskapen mellan olika människor i samhället. En utmaning till ökat frivilligt arbete inom församlingarna idag är det andliga klimat som råder i samhället. Människor idag söker efter mening och svar på andliga frågor oberoende av religiös tillhörighet och ett medlemskap i kyrkan är inte längre en självklarhet för finska samhällsmedborgare. Människor vill inte endast engagera sig i församlingens arbete, utan söker andlighet från

olika håll. En annan utmaning är attityden och tankesättet hos de anställda. Längre har kyrkan fungerat som producent av olika verksamheter och medlemmarna har varit konsumenter som kommit till ”färdigt dukade bord”. Det som bl.a. gör frivilligverksamheten eftersträvansvärd är dess styrka av närhet och gemenskap och elimineringen av producent – konsument förhållandet mellan anställda och församlingsmedlemmar. (Kyrkan 2020).

Behovet av hjälp växer i samhället och Lemberg påstår under temadagen att det behövs mer frivilliga insatser då välfärden hotas av den ekonomiska situationen i vår värld. I Evangeliska lutherska kyrkans publikation 2010:4 listas att kyrkans värderingar om rättvisa och solidaritet kan bli synligt i samhället genom frivilligverksamheten. Människor lever idag liv där flexibilitet och förändring hör till vardagen. Kyrkans verksamhet bör således svara mot de behov och levnadssätt församlingsmedlemmarna har. Frivilligverksamheten och de områden där frivilliga är verksamma bör kännas meningsfulla och intressanta för de som ställer upp. Verksamheten bör även ha en bra organisering för att fungera på ett tillbördigt vis och kräver en helhetsplanering där inte endast rekrytering av nya frivilliga ingår utan även hur de frivilliga tas emot och vilket stöd och vilka uppgifter som erbjuds dem. (Evangeliska lutherska kyrkan 2010:4, s. 52-56).

Eva Jeppsson Grassman presenterar argument för att uppmuntra och räkna med frivilliga insatser i det arbete kyrkan utför. Det sociala arbete kyrkan gör kan enligt henne utföras av både professionella och frivilliga. (Jeppsson Grassman 2001, s. 27). Jansson, Linde, C. Lindström, H-E. Lindström, Nordblom och Olivius argumenterar för att församlingens väntjänst inte kan ”anställas bort”, vilket innebär att det (sociala) arbetet kyrkan är satt att utföra inte kan uppfyllas till fullo genom att anställa fler personer, församlingen behöver de frivilliga. (Jansson m.fl. 1991, s. 9).

Bjude Modéus (2009) in i diskussionen ser vi att frivilliga insatser inte är en valmöjlighet utan en självklarhet i församlingens verksamhet. Modéus förespråkar en församlingssyn som består av relationer och delaktighet där församlingen är gemenskap, inte institution och de frivilliga, alltså alla som inte är anställda, blir en självklar del i det verk kyrkan och församlingen utför. (Modéus 2009, s. 118-120).

Att inbjuda till mer frivilligt arbete inom församlingen kräver att det är en gemensam övertygelse inom hela församlingen, både hos medarbetarteamet och hos gemene församlingsmedlem. Henriksson m.fl. (1994) tar upp attityden hos församlingsanställda gentemot frivilligt arbete och uppmanar till en allmän samrådighet angående

frivilligrekryteringen så att alla delar av församlingens verksamhet, i lämplighet till deras arbetsområde, har samma övertygelse och syn på frivilligas plats i församlingen. (Henriksson m.fl. 1994, s. 91- 92).

Lemberg tar upp Guds kallelse till sitt folk i samband med frivillighet under sitt anförande under temadagen. Lemberg påstår att den Evangelisk lutherska kyrkan i Finland, folkkyrkan, har påverkat vårt folk och vårt samhälle genom tiderna. Som konkreta exempel nämner han sjukvård, skola, familjerådgivning och skuldrådgivning som alla är initierade av kyrkan. I Martin Luthers teologi finner vi att vi alla tar del av Guds verk i världen genom vårt vardagliga arbete eller de sysslor vi utför. Vi är delaktiga i Guds ständiga pågående skapelse. Luther gav denna tanke ordet kallelse eller ämbete och enligt Lemberg kan vår kallelse växla under livets gång och vi kan ha flera kallelser i livet. Dessa kallelser, eller ämbeten, är inte nödvändigtvis direkt kopplade till vårt avlönade arbete, utan uppgifter som möter oss under livet. (Lemberg 2012).

Mot den här bakgrunden blir det frivilliga arbetet någon utför en Guds kallelse. I dessa uppgifter betjänar vi vår nästa då Lemberg menar att ingen av oss lever för sig själv, utan vi lever för varandra och påverkar och påverkas av de människor vi har runtomkring oss. Den här tanken är hämtad från Jesu liv, som är ett exempel för hur kristna ska leva sitt. Jesus själv levde ett tjänande liv där omsorgen för andra människor var viktigt. De talanger och egenskaper människan fått av Gud påverkar kallelsens inriktning och enligt Lemberg är inte Guds kallelse för livet begränsade till kyrkans verksamhet i och med att ”det inte är kyrkan som gör ett arbete kristet, utan Guds kallelse”. (Lemberg 2012).

Så som Henriksson m.fl. (1994) tar även Lemberg upp vikten av attityden hos de anställda gentemot frivilliga och frivilligt arbete. Bibeln lär att alla har vi något att bidra med och allas insats är viktig. Var och en av oss är ”präster” och jämlika inför Gud (1 Pet. 2.5, Bibeln 1917). Situationen i dagens kyrka är något av en producent – konsument relation mellan anställda och församlingsmedlemmar. Lemberg tror att en av orsakerna till detta är kyrkans många anställda som står för verksamheten. Lemberg säger att vi får vara glada över den mängd arbete kyrkan har och utför, men ”ändå är något på tok om kyrkans medlemmar förvandlas till konsumenter av tjänster som produceras av församlingarnas anställda”. Lemberg efterfrågar en attitydförändring för alla parter, både anställda, förtroendevalda och ”vanliga” medlemmar för att råda bot på producent – konsument förhållandet i församlingslivet. Han påstår att för en anställd inom kyrkan är det lika viktigt att planera och ge möjlighet för frivilligt arbete som det är att planera det egna arbetet.

(Lemberg 2012). Församlingssynen kommer in och ställer sin fråga: ”vem är församlingen? De anställda eller människorna som tillhör den?” Frågan diskuteras vidare i resultatet från fokusgrupperna.

Frivilligt arbete har varit en viktig del inom kyrkans arbete genom tiderna. Jag går nu vidare och fokuserar på frivillighet inom diakonins arbete.

3.2 Frivillighet inom diakoni

Inledningsvis i examensarbetet nämndes att diakoni ingår i kyrkans DNA genom den allmänna kallelsen genom kyrkolagen och de bud Jesus lär genom Bibeln. Kyrkans tro grundar sig på bibeln och på det liv Jesus gav som exempel. Det grekiska ordet *diakonia* har gett namn åt den diakoni som finns inom kyrkan idag och den traditionella tolkningen av ordet är ödmjuk tjänst eller tjänst vid bordet, det vill säga dela ut mat och ta hand om de fattiga. De första diakonerna utsågs för just matutdelningen vid de kristna sammankomsterna (Apg. 6:1-6, Bibeln 1917). Diakoniforskningen har under det senaste årtiondet gått framåt och en ny tolkning av diakoni är budbärare eller förmedlare där *diakonos* är en person som är underställd en högre makt för att utföra ett uppbyggligt arbete och förkunna Guds ord. Diakoni i bibeln bör dock alltid läsas i sitt sammanhang då betydelsen kan variera beroende av situation. (Kummel-Myrskog, Sarelin, Ekstrand 2009, s. 83-84).

För att förstå vad diakoni innebär enligt den traditionella tolkningen, diakoni som ödmjuk tjänande, och som är den diakoni som just nu finns ute i församlingarna, ser vi på Jesus och på hans liv presenterat i evangelierna¹. Jesus avlade hembesök, delade måltider och samtalade med människor från olika samhällsklasser av olika ålder och kön. Jesu aktiviteter får idag fungera som exempel för kyrkan, inte minst för diakonin, som vill gå i Jesu fotspår. I ljuset av Jesu liv blir det motiverat för kyrkan att erbjuda besöksvänner och hembesök. (Luk. 19:1-10 & Joh. 4:4–34, Bibeln 1917).

Diakoni är ett förhållningssätt, inte en verksamhet, säger Henriksson m.fl. (1994) och vill med påståendet ge tre olika teologiska aspekter som stöd till att utföra diakoni inom församlingen och som argument för att inkludera frivilliga medarbetare i att förverkliga

¹ Den nya tolkningen av diakoni vinner alltjämt mark inom församlingarna ute i borgå stift. Den mer traditionella förståelsen av diakoni är den som inspirerat besöksjärken såsom den ser ut idag. Hurvida en besöksvän även är en förkunnare av Guds ord i praktiken och bör predika överlämnar det här arbetet åt någon annan att ta ställning till.

diakonin inom församlingen. Första aspekten är skapelseteologin och enligt den är varje människa skapade med förmåga att göra gott och alla goda verk som utförs på jorden är ett uttryck för Guds innersta väsen. Varje människa besitter således förmågan att utföra diakoni blott genom att finnas till och en rekrytering bland alla församlingens medlemmar till diakonins arbete är motiverad. Vidare kan diakonin ses på genom kristologins glasögon och därifrån motivera diakoni genom att peka på Kristi verk på jorden och Kristus som förebild i våra gärningar gentemot andra människor. ”... älska din nästa som dig själv” (Luk. 10:27, Bibeln 1917). En tredje aspekt som kan motivera den frivilliga diakonin inom församlingen i allmänhet och besökstjänsten i synnerhet är att se på kyrkans väsen som uttryck för Guds väsen, vilket bl.a. är kärlek, barmhärtighet och gemenskap. (Henriksson m.fl. 1994, s. 9-15).

Frivillighet inom diakonins område i kyrkans arbete leds på ett naturligt sätt av diakonen enligt Henriksson m.fl. (1994) ”Diakonen har till uppgift att leda församlingens diakonala arbete ... och handleda de frivilliga”. Diakonens roll som ledare kan vara uppmuntrande på samma gång som utmanande. Diakonen fungerar inte endast som handledare för själva arbetet utan är enligt Henriksson m.fl. också ansvarig för utvecklandet av arbetet inom diakonin. ”Det är diakonens uppgift att leda, ansvara för och utveckla församlingens diakonala funktion”. Förväntningarna på en diakoni i en församling kan vara motstridiga och mångfacetterade då uppfattningen om diakonens yrkesroll kan variera mellan olika människor. En tydlig arbetsbild för diakonen blir således mycket viktigt för att diakonin inom församlingarna ska kunna utvecklas och möta de behov som finns i samhället. Frivilligverksamheten bör även vara förankrad i församlingens övriga verksamhet och det bör råda god kommunikation mellan förtroendevalda och diakonen samt med de övriga anställda. (Henriksson m.fl. 1994, s. 46-48).

3.3 Orsaker till frivillighet

För att kunna utveckla rekryteringen av nya frivilliga till diakonins arbete finns det skäl att titta närmare på varför människor väljer att engagera sig i ideella uppgifter. Rodert och Silfverstolpe (2009) menar att många som söker sig till frivilliga och ideella uppgifter har ett ”altruistiskt [värdebaserat] eller idealistiskt motiv till varför de vill engagera sig”. De flesta har även ett personligt motiv till sitt engagemang så som social gemenskap, erfarenhet eller att ge tillbaka för den hjälp man en gång själv fått. (Rodert & Silfverstolpe 2009, s. 29). Jeppsson Grassman (2001) menar att frivilligt engagemang har fått en individuell ”självförverkligande” prägel i motsats till den kollektiva drivkraften som

uppmuntrade till frivilliga insatser innan det postmoderna samhället äntrade scenen (Jeppsson Grassman 2001, s. 61).

Kyrkan bör vara medveten om hur människorna de försöker nå tänker och resonerar. I en rekryteringssituation är det essentiellt att förstå trenderna i samhälle för att kunna kommunicera med de potentiellt frivilliga. För att finna orsakerna till att folk ställer upp frivilligt kan trenderna och tankesätten i samhället analyseras och utgående från det planera rekryteringen av de frivilliga. En stark trend i samhället är ensamheten eller brist på sammanhang. Westlund (2009) säger att människan har en längtan att höra till ett sammanhang och vara del av en gemenskap. Varje människa behöver en känsla av sammanhang för att hitta mening och förståelse i tillvaron. Vi har ett behov av att vara delaktiga, känna att vi har en kontext där vi passar in och hör hemma. (Westlund 2009, s. 17). Modéus (2009) menar att ”behovet av varma, öppna och inklusiva gemenskaper är stort” i en individuell värld där individen riskerar att bli lämnad ensam, antingen i existentiell eller fysisk mening. (Modéus 2009, s. 39).

Modéus (2009) fortsätter med att tar upp sex olika strömningar, eller trender, i dagens samhälle i ett försök att förstå vår samtid. Inom dessa trender, som sinsemellan vävs samman till en brokig helhet, visar Modéus på den inneboende längtan vi människor har. De trender som Modéus presenterar är individualism, andlighet, konsumtion, kommunikation, autenticitet och föränderlighet. Enligt Modéus bär dagens samhällsmedborgare på en längtan av autenticitet och denna längtan försöker vi möta genom dessa trender. Vi konsumerar upplevelser, relationer och saker, vi söker djup i andliga och spirituella fenomen och försöker fylla behovet av närhet genom kommunikation och att ständigt vara nåbar och flyttbar. Vi vill höra om personliga upplevelser och erfarenheter och om något inte tilltalar oss, går vi vidare. Äkthet mäts enligt Modéus i personliga erfarenheter och han menar att samhället idag längtar efter en äkthet i tillvaron och påstår att den äktheten kunde kyrkan erbjuda genom gemenskap och kontakt med Gud. Modéus konstaterar att vi som kyrka måste sluta fylla behov och börja möta längtan. (Modéus 2009, s. 34-47).

I sin undersökning bland 35 församlingar inom Svenska kyrkan som visat församlingsväxt under de senaste åren, registrerar Modéus att relationens betydelse är avgörande för att folk skall komma till kyrkan. Modéus pratar om en förändring som bör ske med vår syn på kyrkan, så kallad ecklesiologi. Från att ha varit en dold kyrka där tron är personlig och endast Gud kan se vem som är den egentliga kyrkan, bör kyrkan flytta över fokus till att

omfatta en synlig kyrka med en relationell ecklesiologi. I svarsalternativen hittar Modéus grund för att de aktiva i kyrkan skattar gemenskap och relationer högt. Här tar han även upp diakonins roll som mer än endast omsorgsutövare bland de svagaste, diakonin är även värnare om relationsklimatet inom kyrkan. (Modéus 2009, s. 111-121).

Yeung (2004) talar om liknande fenomen som Modéus och tar upp individualismen och dess inverkan och påverkan på bland annat frivilligheten inom kyrkan. I dagens postmoderna samhälle är individualismen inte en valmöjlighet enligt Yeung, alla är mer eller mindre tvingade att göra sina egna beslut och vara "individuell". Relationer och kontakter luckras upp och ett åtagande gäller inte längre för livet då spontaniteten dikterar besluten. Meningslösheten kan försiktigt knacka på dörren och medborgare i dagens samhälle kan känna sig vilsna. I en verklighet som denna är ett sätt att skaffa sig kontinuitet och samhörighet enligt Yeung att engagera sig frivilligt i kyrkans arbete. (Yeung 2004, s. 14-25).

I sin undersökning över frivillighet i finska kyrkliga sammanhang har Yeung (2004) noterat att genom frivilligt engagemang får den frivillige möjlighet att uttrycka och praktisera sin egen tro. De frivilliga i kyrkans arbete engagerar sig enligt undersökningen med önskan om att få gemenskap och möjlighet att utöva sin tro genom konkreta uppgifter. Även betydelsen av den egna andligheten för frivillighetsfrekvensen kom fram i undersökningen, det vill säga ju aktivare deltagande i de andliga församlingsaktiviteterna desto aktivare i frivillighetverksamheten. (Yeung 2004, s. 99-103).

På samma sätt som människan har en längtan av att tillhöra ett sammanhang vill människan också känna att hon har en uppgift, att hon är behövd och viktig, "vara någon för någon" som en okänd person lär ha sagt. Jarrick (2005) påstår att just längtan att vara behövd hör till våra grundläggande behov och uttrycker det såhär: "Människor har en önskan att behövas av andra människor. Alla. Det har de alltid haft. Därför är denna önskan ett av våra grundläggande behov." Jarrick menar att känslan av att vara överflödig växer i vår värld och att vi paradoxalt nog upplever mindre gemenskap trots våra större sociala kretsar. (Jarrick 2005, s. 102).

Jansson m.fl. (1991) poängterar vikten av att den frivillige känner att uppgiften han eller hon utför har betydelse och att den frivillige känner att insatsen är meningsfull (Jansson m.fl. 1991). Enligt den undersökning Jeppsson Grassman sammanställt är det vanligaste motivet för frivilliga inom kyrkan "önskan att göra nytta för andra" (Jeppsson Grassman

2001, s. 62). Genom att göra nytta för andra kan det behov människan har av meningsfullhet mötas.

Den frivilliges vilja att engagera sig i essentiella och meningsfulla uppgifter bekräftades under temadagen om frivillighet, som bar det passande namnet *Människor vill engagera sig i viktiga saker*. Uppgiften som den frivillige utför måste på sätt eller annat ha en betydelse för den frivillige och kännas motiverande för den som utför uppgiften. Det kan också vara så att uppgiften i sig inte är så viktig eller betydelsefull, men om sammanhanget där uppgiften ingår är viktig och betydelsefull, blir även uppgiften det. Vad som är viktigt och vad som inte är viktigt är långt en subjektiv fråga.

3.4 Rekrytering – att tänka på

”Rekrytering är ett komplext uppdrag” konstaterar Zackrisson (2006, s. 26) i sin bok om företagsrekrytering. Enligt Zackrisson finns det två sätt att rekrytera, genom annons och genom search, så kallad uppsökande rekrytering. Själva rekryteringsprocessen bör börja med att det är klargjort vem som söks till vilken uppgift. För att bli förmögen att bestämma vem som ska rekryteras behövs en förståelse för vad personen rekryteras till. (Zackrisson 2006, s. 16-29). Detta kan te sig som en självklarhet, men jag vill ändå ta med det med risk för att konstatera det självklara. Det hjälper de som blir rekryterade om rekryteraren har gjort klar för sig vad han eller hon representerar. Som diakon är det till församlingens verksamhet rekryteringen sker, men den definitionen är aningen vag och jag tror att frivillighetsrekryteringen till diakonins besöksvänner kan gynnas av att rekryteringen är specifik med vad den frivillige besöksvännen rekryteras till. Henriksson m.fl. (1994) fastställer att det lönar sig att vara konkret med vad den eventuellt frivillige ålägger sig att utföra och konstaterar att ”tydlighet leder till intresse”. (Henriksson m.fl. 1994, s. 102). Det är stor skillnad mellan att vara allmänt frivillig i församlingens verksamhet och hjälpa till vid t.ex. kaffeservering och att fungera som besöksvän under en längre och regelbunden tid. Jag tror det finns intresse för bägge och genom specifik rekrytering kan rätt person rekryteras till rätt sak, den frivillige känner sig behövd och får använda sina speciella gåvor och verksamheten i stort gynnas.

Bromander (1999) har undersökt frivilligheten inom olika kyrkosamfund i Sverige. Han tittade bl.a. närmare på hur olika samfund satsade på ledarutbildningen och rekryteringen. Intressant visade undersökningen att andlig övertygelse var en starkare orsak för att fungera som frivillig under en längre tid än endast bra rekrytering. Det behövs alltså ett

starkt sammanhang och god församlingsgemenskap med utrymme för andlig tillväxt varifrån personer kan rekryteras. (Bromander 1999, s. 58-59). Målet är således inte endast utbroderad och bra rekrytering utan ett helhetstänkande där den frivillige erbjuds gemenskap och delaktighet i ett större sammanhang och där möjligheten att fördjupas i sin andlighet finns. Dock måste personens egen vilja och önskemål tas i beaktande. Ett uppdrag att fungera som frivillig besöksvän bör vara oavhängigt ett aktivt deltagande i församlingen, men jag tror ändå att det finns en längtan och ett behov av en stark kopplingen mellan frivilliga uppdrag och församlingsgemenskap.

Rodert och Silfverstolpe (2009) poängterar även vikten av att rekryteraren har en klar bild av uppdraget som den frivillige skall åta sig och vilka krav som ställs på den som ställer upp. Konkret och tydligt budskap om vem som söker vem till vad är en av rekryterings grundstenar. Rodert och Silfverstolpe säger att det också väcker större intresse för engagemang om rekryteraren beskriver vad organisationen kan erbjuda de som vill bli frivillig istället för att uttrycka behovet av frivilliga insatser. (Rodert & Silfverstolpe 2009, s. 28-29).

Varifrån hittas personer som kan rekryteras till ett frivilligt uppdrag inom diakonin? Både Zackrisson (2006) och Bromander (1999) menar att en stor del av olika rekryteringar sker inom de egna leden och genom rekryterarens nätverk och bekantas bekanta. Zackrisson framhåller t.o.m. vikten av att skanna sitt eget nätverk som rekryterare och Bromander tar upp de olika utmaningarna och möjligheterna som finns med att rekrytera frivilliga ur de egna leden och att söka så att säga utanför de egna cirklarna. Rekrytering från de egna leden innebär att ”man vet vad man får” på samma gång som en utmaning är att leden tunnas ut på folk som kan rekryteras till frivilliga uppgifter. Söker man utanför de egna ramarna är utbudet större men det kräver i sin tur mer utbildning och handledning av de frivilliga. (Bromander 1999, s. 56 och s. 59, Zackrisson 2006, s. 50).

Enligt Rodert och Silfverstolpe (2009) sker rekryteringen av nya frivilliga genom de som redan är frivilliga. Det är ett effektivt men en sådan rekrytering gör att de nya frivilliga oftast är samma slags människor med samma slags bakgrund som de tidigare och rekryteraren går miste om möjligheterna till mångfald. ”Genom att eftersträva mångfald blir ni som organisation mer mottaglig för hur samhället ser ut i dag, får nya idéer och infallsvinklar, når ut med er ideologi till fler grupper och attraherar fler intressenter då ni tydligt visar att alla är välkomna i verksamheten”. (Rodert & Silfverstolpe 2009, s. 28).

Hur går rekrytering till idag inom Åbos svenska församling? Diakonen vid ÅSF svarade på min fråga för att ge en bild av hur besöksverksamheten och rekryteringen till den går till just nu vid ÅSF. Personer som är intresserade av att bli besöksvän anmäler intresse via vuxenpoolens hemsida eller broschyr. Efter att anmälan kommit in skickar den person som ansvarar för frivilligverksamheten ett e-postmeddelande så fort som möjligt till den som anmält intresse. Därefter kontaktas personen ifråga då uppgifter av det slag han eller hon har visat intresse för dyker upp. Utbildningen av frivilliga besöksvänner inom församlingen sker i samarbete med Röda korsets väntjänstutbildning som sker en gång per år. Innan någon kan börja fungera som besöksvän görs en intervju av diakonen där den blivande besöksvännen får berätta lite om sig själv och få information om vad det innebär att vara besöksvän. Både den som är besöksvän men även den som får en besöksvän har möjlighet att säga sin åsikt med tanke på matchningen av besöksvän och vän. Besöksvännen skriver ett kontrakt och förbindelsen är tillsvidare. (Grahn 2012, personlig intervju).

3.5 Introduktion och uppföljning

Efter att en person bestämt sig för att bli frivillig är det viktigt att den personen omhändertas på ett lämpligt sätt. Lika viktigt som det är att ha en bra rekrytering, är det att ha en bra uppföljning och utbildning att erbjuda. Henriksson m.fl. (1994) uttrycker vikten av den första kontakten med varje frivillig. Det kan handla om ett kort möte där den frivillige får möjlighet att berätta om sig själv och vem han eller hon är. Som handledare ska man inte vara rädd för att ställa krav på den frivillige då de flesta som engagerar sig i något önskar handledning och råd på vägen. (Henriksson m.fl. 1994, s. 95-99). Den första kontakten med en organisation är mycket viktig och kan vara avgörande för huruvida den frivillige vill åta sig ett uppdrag eller inte. Genom att sätta ner lite extra tid på den första kontakten höjs intresset och chanserna ökar att den frivillige vill stanna i församlingens verksamhet. Poängen med en första kontakt, eller introduktion, är att få personen i fråga att känna sig välkomnad och hemmastadd i församlingen. (Rodert & Silfverstolpe 2009, s. 41-43).

Henriksson m.fl. (1994) tar upp en viktig aspekt vad gäller människovårdande arbete, som kyrkans väntjänst hör till. Besöksvänner utför en uppgift som handlar om ett möte mellan människor. Ett möte som är mer än endast det professionella och sakkunniga. Ett möte där trovärdighet och tillit kan växa genom att de som möts delar med sig av sig själva och vågar visa personlighet. (Henriksson m.fl. 1994, s. 46-52). Det här är viktigt att ha i åtanke

då uppföljning diskuteras emedan diakonen eller ledaren för de frivilliga kan stöda de frivilliga besöksvännerna på ett konstruktivt sätt i det arbete de utför.

En sak som kan vara lite känsligt att prata om inom kyrkan är behovet av belöning och bekräftelse för utfört arbete. Ibland kan tendenserna vara att som aktiv inom kyrkans arbete ska du inte förvänta dig ett tack för det du gör, utan vara nöjd med att du gjort ett gott arbete. Den här tankegången är lite gammaldags och passar inte riktigt in i vårt postmoderna samhälle. Under temadagen diskuterades vikten av att både ge och få uppmuntran för och respons på det arbete som utförs. Alla som deltog och medverkade i temadagen var rörande överens om bekräftelsens makt i frivillighetsarbetet. Att inte bekräfta och uppmuntra de som frivilligt ställer upp är ett effektivt sätt att ta död på engagemanget. På vilket sätt uppmuntran kommer har mindre betydelse, det viktigaste är att den frivillige förstår att han eller hon är viktig och att den uppgift han eller hon utför är meningsfull. Kommunikation är således av yttersta vikt.

”Eftersom belöning för [frivilliga] insatser aldrig ges i pengar är uppskattning och bekräftelse än viktigare”, säger Rodert och Silfverstolpe (2009) och diskuterar olika sätt ledaren för de frivilliga kan visa uppskattning och ge bekräftelse för det arbete de frivilliga gör. Det gäller enligt författarna att hitta ett fungerande system att motivera, följa upp, utveckla och belöna de frivilliga och det frivilliga arbetet och göra det till en kontinuerlig process. Några konkreta exempel på visad uppskattning är tackmiddagar, utflykter, diplom och intyg. (Rodert & Silfverstolpe 2009, s. 49).

För både den frivilliges och organisationens bästa är det önskvärt att göra en överenskommelse, eller ett kontrakt, där den frivillige vet vad uppdraget går ut på, vad som förväntas av den frivillige och vilka skyldigheter och rättigheter respektive part har. Om ett kontrakt blivit skrivet är det även lättare att hantera olika situationer som kan uppstå. Utan konkreta uppgifter, som framgår i en överenskommelse eller i ett kontrakt, kan den frivillige tappa intresset för sitt uppdrag. (Rodert & Silfverstolpe 2009, s. 38).

Den som har frivilligheten på sitt bord inom församlingen och fungerar som ledare för de frivilliga har även uppgiften att motivera de frivilliga och göra uppföljning bland dem. Oftast har de som söker sig till frivilliga uppgifter ett färdigt motiv varför han eller hon vill engagera sig ideellt och ledarens uppgift blir att upprätthålla så att den frivillige förblir motiverad, alternativt ge nya motiv för uppgifterna som ska utföras. Enligt Rodert och Silfverstolpe (2009) är konkreta sätt att upprätthålla eller ge motivation till frivilliga att arbeta för delaktighet, vara tydlig med målet för verksamheten och ge någon form av

belöning. ”Löpande uppföljning är oerhört viktigt för båda parter” säger Rodert och Silfverstolpe och beskriver uppföljningen som avsatt tid exklusivt för den frivillige för diskussion om hur han eller hon trivs och hur arbetet går. Regelbundenheten är något författarna betonar extra och menar att just regelbundenheten stimulerar både den frivillige och hans motivation och verksamhetens möjlighet till utveckling. (Rodert & Silfverstolpe 2009, s. 45-49).

4 Undersökningens resultat och analys

Jag kommer nu att redogöra för resultatet av fokusgruppdiskussionerna och samtidigt koppla till litteraturen. Enligt Dahlin-Ivanoff (2011) börjar analysen av materialet redan under diskussionen. Analysen av material från fokusgrupper sker i förhållande till syftet och i resultatåtergivningen och analysen nedan fokuserar jag dels på det som jag anser vara relevant för mitt syfte och dels på det som kan vara av intresse för den som tar del av examensarbetet. (Dahlin-Ivanoff 2011, s. 80-82).

Mycket som har kommit fram i litteraturen har även kommit upp under fokusgrupperna, vilket är mycket intressant för arbetets syfte och mål. Det finns även stora likheter i tematiken under var och en av fokusgruppdiskussionerna fastän varje fokusgruppsdiskussion hade ett eget tema. Jag kommer inte ta hänsyn till de tre olika diskussionstillfällena, utan ser på allt material som en helhet, förutom vid vissa fall då jag anser att det är nämnvärt att lyfta upp en specifik diskussion. Jag väljer det här tillvägagångssättet för att garantera anonymiteten och på grund av hur jag tolkar fokusgruppen som metod. Vid fokusgrupper söks det kollektiva istället för det enskilda, då blir en gemensam analys och tematisering av allt material som helhet motiverad. (Dahlin-Ivanoff 2011, s. 80-82).

4.1 Anställdas uppgift

Första temat handlade om de anställdas roll. Diskussionerna berörde präster, ungdomsledare och diakoner i huvudsak men även kantor och övriga anställda så som värdinnan och vaktmästaren. Jag koncentrerar mig nu i huvudsak på diakonen och det som kom fram under diskussionen som hennes eller hans uppgift. Frågor som fokusgruppen diskuterade var ”Vad har diakonen för uppgift?” och ”vad förväntar jag mig som frivillig av den anställde?”.

Enligt fokusgruppens deltagare hör det till diakonens uppgift att sammankalla och rekrytera de frivilliga och samordna de träffar som finns för frivilliga. Diakonen ska fungera som länk mellan de frivilliga besöksvännerna och speciellt mellan besöksvännerna och församlingens övriga verksamhet. Deltagarna i fokusgruppen anser även att diakonen, eller någon annan anställd som har frivillighet på sitt bord, handleder de frivilliga i sin uppgift och fungerar som bollplank för de frivilliga. ”Någon att vända sig till och någon som kollar hur den frivillige mår och klarar av uppgiften”. Dessa önskningsfrågor från de frivilligas håll gentemot de anställda går i enlighet med vad Henriksson m.fl. (1994) säger angående temat. Ledaren av de frivilliga inom diakonins arbete är i första hand diakonen. (Henriksson m.fl. 1994, s. 46-48).

Under ett diskussionstillfälle formulerades de anställdas roll i fråga om frivilligverksamhet med orden att ”möjliggöra de frivilligas arbete genom praktiska arrangemang, t.ex. kontakt till andra ideella organisationer om samarbete”. Diskussionen ledde vidare in på att den anställda inte enbart ska rekrytera nya frivilliga till diakonins arbete, utan även inspirera och fostra församlingsmedlemmarna till ett ansvarstagande och hjälpsamt sinnelag.

Diakonen är samordnaren vilket också innebär att han eller hon handhar om utbildningen och uppföljningen av och bland de frivilliga. Här är det viktigt med konstruktiv och ”rättriktad” utbildning så den frivillige får utrustning för den uppgift hon eller han ska gå in i. Det är viktigt med tydlig information angående den uppgift den frivillige åtar sig och att det finns upplysningar om vart den frivillige kan vända sig vid frågor. Det som Rodert och Silfverstolpe framhåller som viktig angående kontrakt, introduktion och överenskommelse är även viktigt för de frivilliga som ingått i fokusgrupperna (Rodert & Silfverstolpe 2009, s. 38).

Ett utbildningstillfälle, eller flera, är önskvärt enligt fokusgruppdeltagarna då dylika tillfällen ger mod att våga stiga in i nya uppgifter och stärker självkänslan. Genom utbildning fås utrustning som gör att uppgiften som besöksvän känns genomförbar. Deltagarna önskar få hjälp med att sätta sina erfarenheter och kunskaper i användning och tror att det är möjligt genom utbildning och träffar med diakonen och andra frivilliga. En egenskap de önskar lära sig är att lyssna ännu bättre, som är en av besöksvännernas viktigaste egenskaper. Ett annat område som önskas ingå i en utbildning för frivilliga besöksvännar är åkommer äldre personer kan ha.

4.2 Frivilligas behov

På frågan om vad den frivillige har för behov kom svaret ”Åh, jag minns den gången jag fick en stor pepparkaka av kyrkoherden som tack för min insats den gånga terminen, jag blev så glad!”. Det som kommit fram i litteraturen beträffande bekräftelse och visad uppskattning åt de frivilliga (Rodert & Silfverstolpe 2009, s. 49) är av allt att döma även viktigt för de frivilliga medarbetarna inom Åbo svenska församling. Vid upprepade tillfällen förmedlade de frivilliga vikten av att bli bekräftad och få ett tack för sitt arbete. ”Det behöver inte vara mycket, men något personligt tack är så viktigt” sa en frivillig medarbetare som fungerat som besöksvän i församlingens regi under ett antal år. Ord som användes i den här diskussionen var ”bli sedd”, ”bli uppskattad”, ”bli bekräftad” och att de anställda visar intresse för de uppgifter den frivillige utför.

Inom samma diskussionsämne, den frivilliges behov uttryckt med frågan ”vad behöver jag från församlingens sida”, kom behovet av att känna sig behövd fram, att någon frågar om du vill ställa upp, vara med. Även här bekräftas litteraturen genom Jarricks teori om att behovet av att vara behövd hör till våra grundbehov (Jarrick 2005). Deltagarna, både anställda och frivilliga, var rörande överens om att personlig tillfrågan har en stor inverkan på om en person vill ställa upp som frivillig eller inte. Deltagarna trodde att rekryteraren har avsevärt större framgång om potentiella frivilliga får en personlig tillfrågan, till en konkret uppgift. Likaså går det här i linje med litteraturen, bl.a. Zackrisson poängterar vikten av det konkreta i en rekryteringssituation (Zackrisson 2006, s. 16-29).

Temadagens diskussion om behovet att känna att den utförda uppgiften är viktig diskuterades även av deltagarna i fokusgrupperna. Temadagens titel *Människor vill engagera sig i viktiga saker* är mycket slående, människor vill verkligen engagera sig i viktiga saker. En följdfråga blir ”Vad är viktigt?”. Svaret är ytterst subjektivt och lika många som det finns människor som engagerar sig frivilligt. Under ett av diskussionstillfällena framhöll en av deltagarna att ”olika saker är olika viktiga för olika människor” och kom i och med det in på mångfaldens betydelse inom församlingen. Huvudsaken är att personen som utför en viss uppgift måste känna att den uppgiften är viktig, antingen på ett personligt plan eller på ett större kollektivt plan, konkluderade fokusgrupperna.

På behovsplanet för de frivilliga finns även olika stödformer. Den frivillige behöver möjlighet att föra samtal med diakonen om arbetet och få rum att reflektera både vardagliga och essentiella frågor. Deltagarna i fokusgrupperna uppskattade mycket de

gruppträffar som ordnas med jämna mellanrum för de frivilliga i församlingen. Där kan gemenskapen mellan de frivilliga befrämjas och olika teman som rör frivillighet diskuteras, vilket många frivilliga upplever som givande och viktigt. Även aktiviteter såsom teaterbesök och utflykter tillsammans med andra frivilliga uppskattas storligen bland de aktivt frivilliga inom församlingen.

4.3 Frivilligas motivation

Deltagarna i fokusgrupperna fick frågan vad deras motiv för sin frivilliga insats är. Gemenskapen och sociala relationer var det första som diskuterades. Enligt fokusgrupperna ger det att fungera som frivillig en tillhörighet, ett sammanhang och ett nätverk och människans behov av sammanhang uppfylls (Westlund 2009, s. 17). En deltagare uttryckte att det finns få ställen, om ens något, i samhället där olika åldersgrupper samlas så som i församlingen, vilket enligt henne var mycket fint och inspirerade henne att vara aktiv i församlingen och fungera som frivillig. Genom den frivilliga besöksstjänsten förs även församlingsgemenskapen till de som inte kan delta i söndagens gudstjänst, vilket motiverar en del besöksvänner att fortsätta med sitt uppdrag. Frivilliga besöksvänner konkretiserar och förverkligar med andra ord församlingen.

Aktivt deltagande i församlingens frivilligverksamhet ger mervärde och energi enligt fokusgrupperna, något att fylla livet med och något som får en att känna sig viktig och behövd. ”Jag blir glad av att besöka min vän” kommenterade en deltagare. För en annan deltagare i fokusgrupperna var motivet till att hon fungerar som besöksvän att hon får bekräfta ”de osynliga och ensamma”. Hon fick medhåll av de andra besöksvännerna och en kommenterade: ”Det finns saker som måste göras [bl.a. besöka de ensamma], det motiverar mig att göra dem.” En ärevördig kommentar som enligt mig är mycket sällsynt hos dagens samhällsmedborgare.

Något som också motiverar och inspirerar till frivilligt arbete är deltagarnas personliga tro. Den egna andliga övertygelsen ger enligt deltagarna mod att våga stiga in i olika uppgifter då tron på Guds närvaro finns med. Tron inspirerar men förpliktigar också till att ”hjälpa där man kan”. Trons inverkan på deltagarnas frivilliga insatser är stor, kanske till och med avgörande i vissa fall. Yeung (2004) tar upp trons betydelse i sin undersökning av frivilliga inom finska församlingar. Hennes undersökning visar att en starkare personlig andlighet även bidrar till aktivare frivillighet. Samma undersökning säger också att frivilligt arbete inom församlingen möjliggör att få ge uttryck för den egna tron. (Yeung 2004, s. 99-103).

Yeungs undersökning fick bekräftelse under en fokusgruppdiskussion då deltagarna gav som motiv för sin frivillighet att få ”uttrycka sin tro i konkreta handlingar”.

Det svenska språket diskuterades som en viktig aspekt för att vara aktiv just i Åbo svenska församling. Språket fungerar som en samlande faktor i en stad där majoriteten talar finska. Många äldre församlingsmedlemmar som hör till Åbo svenska församling pratar gärna svenska och det är fint att de kan erbjudas svenskspråkiga besöksvänner.

Som frivillig blir du enligt fokusgruppdeltagarna medlem istället för konsument i församlingen. Lemberg berörde under temadagen producent – konsument relationen inom församlingen och det paradigmskifte som där borde ske. Under fokusgruppdiskussionerna kom det fram tydligt att en aktiv frivilligverksamhet främjar gemenskapskänslan och uppfattningen att ”det här är min församling” vilket fungerar som motiv för att engagera sig frivilligt enligt fokusgruppen. Delaktighet går framom konsumtion enligt fokusgrupperna.

Då de frivilligas motiv diskuterades kom även de anställdas motiv på tal. Vad motiverar de anställda att arbeta för frivilligverksamhet, förutom de teologiska och sociologiska aspekterna? Här kom mervärdet i vardagen fram och glädjen den anställde får i sitt arbete genom att se en fungerande besöksvän-relation. Nöjet att träffa nya människor och få kontakt med församlingsmedlemmar på ett konkret plan nämndes också som goda motiv till den frivilliga verksamheten från de anställdas håll.

4.4 Kompetens hos den blivande besöksvännen

Vad krävs av den som vill fungera som frivillig besöksvän? De deltagare i fokusgrupperna som fungerat som besöksvän delade med sig av det de själva lärt sig under sin tid som besöksvänner. Det viktigaste enligt dem är förmågan att vara sig själv och vara äkta, inte spela ”teater” eller försöka göra sig till. Att vara besöksvän handlar mycket om att vara närvarande och lyssna. Det här är egenskaper som enligt deltagarna till viss del går att träna upp, så det finns inga hinder för den som vill bli besöksvän att bli det.

En besöksvän får vara beredd att föra samtal om allt mellan himmel och jord, både andliga och existentiella frågor, men också om vardagliga saker. I en relation mellan en besöksvän och vän bör initiativet ligga hos den som tar emot besöksvännen, hos vännen. Att utnyttja relationen för egna syften får inte ske, t.ex. att relationen blir ett ”evangeliseringsprojekt”. Uppgiften som besöksvän är inte att hålla föredrag, predika eller på något annat sätt känna

sig tvungen att vittna om församlingens tro, utan uppgiften är att vara öppen och glad och möta den som besöks med medmänsklighet och respekt.

Alla deltagare i fokusgrupperna var överens om att du inte behöver vara pensionär för att bli besöksvän, fastän de flesta nu aktiva besöksvänner är pensionärer. Det behövs även personer som är yrkesverksamma eller studerande som kunde fungera som besöksvänner.

4.5 Utmaningar

Utmaningarna är en realitet i all verksamhet, så även i den frivilliga verksamheten. Fokusgruppdeltagarna upplevde att utmaningarna är färre än möjligheterna vad väntjänsten beträffar och nämnde först mer allmänna utmaningar som finns i samhället som berör frivilliga insatser. Ett exempel är avsaknade av talkoandan som de flesta i fokusgruppen känner av. Samhällsmedborgare idag är inte lika snabba att ge en hjälpande hand åt grannen som ”förr i tiden”.

Under diskussionens gång kom så småningom fler utmaningar fram. Att kombinera uppgiften som besöksvän med familjelivet och arbetslivet är en utmaning som de flesta kunde skriva under. Dock minskade den utmaningen då personen ifråga blev pensionär. Kontraktet som ingås i Åbo svenska församling för besöksvänner gäller tillsvidare. För en del passade det här arrangemanget fint, för en del andra passar det mindre bra. Speciellt unga vuxna och personer med familj skulle ha fördel av ett tidsbundet kontrakt funderade fokusgruppens deltagare, ett kontrakt med en tydlig starttid och sluttid för uppdraget. Idag planerar människor sin tid mer eller mindre noggrant och vill veta vad de förbinder sig till under hur lång tid. Efterfrågan på tydlighet och konkretion kommer fram igen.

Personliga utmaningar som aktiva besöksvänner upplevt är besvikelser av olika slag. Förvånande var att besvikelsen oftast var riktad mot besöksvännen själv. Det kunde handla om energi som inte räckte till för att besöka sin vän eller ork som sinade och uppgifter som blev lidande. Besvikelsen kunde också komma om vännen upplevs som jobbig och krävande eller har missuppfattat relationen med en besöksvän och förväntar sig hjälp med städning eller dylika göromål. Jobbigheter kan också komma om vännen insjuknar i t.ex. demens eller alkoholism och personligheten förvandlas och elakheter förekommer. Då är det viktigt med en referensperson inom församlingen dit besöksvännen kan vända sig för samtal. Ordet ”måste” nämndes också med en negativ klang. Om uppdraget som besöksvän blir ett måste försvinner det roliga och motivationen tar slut.

De frivilligt aktiva upplever byte av ansvarsperson bland de anställda som en utmaning. En viss verksamhet kan lätt bli knuten till en viss anställd och då den anställda byter uppgift eller arbete byter även frivilligverksamheten karaktär. Det kan upplevas som förvirrande och osäkert för de frivilliga.

Ur de anställdas synvinkel finns utmaningar med det uppsökande arbetet. Det är en utmaning att hitta de personer som är i behov av eller vill få en besöksvän. Oftast har de som skulle önska en besöksvän svårigheter att ta sig till högmässan eller annan verksamhet som ordnas i församlingen. Det finns även brister i informationen till de äldre församlingsmedlemmarna om väntjänsten som erbjuds av Åbo svenska församling. Det finns även utmaningar i själva ”matchningen” mellan besöksvän och personen som får en vän.

En annan utmaning från de anställdas synvinkel är koordineringen av det frivilliga arbetet och de personer som vill fungera som frivillig i församlingens verksamhet. Svårigheten med koordineringen av personer som visat intresse är att det inte alltid finns uppgifter att erbjuda då någon anmäler sitt intresse. Det är viktigt att en person som vill fungera som frivillig får erbjudan om uppgifter inom en snar framtid efter att han eller hon tagit kontakt, men det är inte alltid som det lyckas. En bidragande orsak är utbud och efterfrågan. Om församlingen erbjuder en viss tjänst, t.ex. besökstjänsten, och folk anmäler sitt intresse för att bli besöksvän behövs även personer som vill få besöksvänner. Det är olika faktorer som är beroende av varandra och det upplevs som en utmaning för de anställda som handhar frivilligkoordineringen i församlingen.

Ytterligare en utmaning som bygger på den förra är de frivilligas ansvarsområde. Församlingens struktur är till stor del toppstyrd vilket gör att medlemmarna väntar på att de anställda skall ta initiativ. Det är en utmaning att uppmuntra till initiativ hos medlemmarna på samma gång som det inte blir en press för medlemmarna att vara aktiva.

Praktiska utmaningar som kom upp under fokusgruppdiskussionerna var ”sommarpausen” som inträder då många av besöksvännerna önskar åka ut till sommarstugan eller på semesterresa under sommarmånaderna. Då kan besvikelse uppstå hos vännerna fastän de flesta förstår. De aktiva besöksvännerna sa att var och en kan inom ramarna för vad den själv anser vara passande med tanke på tid och energi ringa sin vän eller skriva brev under sommaruppehållet.

4.6 Rekrytering och utveckling av den

Av förekommen anledning var rekrytering av nya frivilliga till församlingens verksamhet ett återkommande tema under diskussionerna i fokusgrupperna. Som redan nämnts är den personliga kontakten ovärderlig i rekryteringssammanhang (se kapitel 4.2). Fokusgruppen menade även att ett brev till olika grupper av församlingsmedlemmar kunde ha samma inverkan. Som exempel gavs att ett brev med information och förfrågan om församlingens frivilligverksamhet skulle skickas ut till alla 55+ med motiveringen att den här gruppen kanske inte är lika upptagna med familjen som yngre kan vara och just den här gruppen kanske söker efter något meningsfullt att sysselsätta sig med då pensionen kommer närmare.

Ett annat utvecklingsförslag handlar om fortlöpande ”frivillighetsbrev”. En gång varannan månad eller så skulle ett brev eller e-postmeddelande skickas ut till de som anmält intresse för att fungera som frivillig. Brevet skulle innehålla information om uppgifter och evenemang där frivilliga insatser behövs. Det här kräver mer organisering och planering från de anställdas sida, men det är också ett sätt att visa respekt åt de frivilliga genom att ge dem möjlighet att planera sina kalendrar. Just det här utvecklingsförslaget rörde i främsta hand frivilliga till församlingens övriga verksamhet och inte specifikt väntjänsten.

Deltagarna ombads ge några ”slogans” som kunde användas i rekryteringssyfte med deras egen erfarenhet av frivillig besöksvän som inspiration. ”Du får mer än du ger”, ”Du får nya upplevelser – gratis” och ”Du får ta del av andras livserfarenheter” var några nämnvärda slogans.

Den bästa rekryteraren av nya frivilliga är de som redan är frivilliga. ”Jag kom med [som besöksvän] genom en bekant som drog med mig, så jag inte skulle lämna att sitta hemma ensam”. Under rekryteringstillfällen, om sådana ordnas, önskar fokusgruppen att det skulle ges möjlighet till dem att få dela med sig av sina erfarenheter av att vara frivillig.

Fokusgrupperna är eniga om att synlighet och information är vinnande koncept inom rekryteringen. Som förslag ges olika informationskanaler såsom tidningar, radio och multimedia. Personporträtt av frivilliga besöksvänner som får berätta om sina upplevelser av vänrelationen i tidningar eller reklamfilmer på sociala medier var konkreta förslag. Det enda som krävs för en god marknadsföring av besöks tjänsten är tid och resurser och någon som distribuerar materialet. Det är ingen lätt uppgift men för att få ut information krävs arbete och arbetet ger utbyte. En av besöksvännerna kom med tack vare en artikel i Åbo

Underrättelser som handlade om just besöksvänner och att det behövs folk som vill bli nya besöksvänner.

”Om det behövs frivilliga, så fråga efter det på olika samlingar” kommenterade en av deltagarna i fokusgruppen som svar på hur församlingen kunde rekrytera nya frivilliga besöksvänner.

Även genom vuxenpoolen har besöksvänner hittat fram. Ett utvecklingsförslag från fokusgruppen är att rutan som kan kryssas i för intresse att fungera som frivillig inom diakon skulle utvecklas. Flera och specifika alternativ att kryssa i önskas och en kontinuerlig utvärdering av vuxenpoolen, som förövrigt anses som ett positivt rekryteringsmedel för frivilliga till församlingens verksamhet.

4.7 Sammanfattning

Jag kommer nu att sammanfatta resultatet och analysen i relation till målet, genom att kommentera föregående kapitel, för att erhålla material till uppbyggandet av målet. Arbetets mål är en poster som riktar sig till den anställda som handhar frivilligrekrytering till diakonins verksamhet inom ÅSF och postern skall fungera som ett verktyg i rekryteringsarbetet.

Det kom tydligt fram under fokusgrupperna att det är önskvärt med en ansvarsperson bland de anställda som handhar frivilligverksamheten. Ansvarspersonen är ”spindeln i nätet” som rekryterar, gör uppföljning och fungerar som stödperson för de frivilliga, eller delegerar någon att ansvara för dessa uppgifter. Viktigt här var att det är en enda person som har huvudansvaret för frivilligverksamheten så att det är tydligt vem den frivillige ska vända sig till vid frågor och funderingar.

De frivilliga önskar stöd och utbildning i olika former. En redan fungerande form är månadsträffarna för frivilliga. Under dessa träffa finns det möjlighet att samtala kring frivillighet och livet i allmänhet. Träffar kunde även innehålla utbildning om sådant som frivilliga besöksvänner behöver ha kunskap om och även ”lära-känna-dig-själ-och-dina-gåvor”-övningar.

Både litteraturen och fokusgrupperna framhöll vikten av att som frivillig få uppskattning för insatserna han eller hon har utfört. En idé för uppskattning är tackkort i slutet av höstterminen, som en liten påminnelse om att de frivilliga är betydelsefulla och viktiga. Andra idéer som kom upp under fokusgrupperna och som jag personligen också tycker att

är vinnande koncept är tack-middagar. T.ex. kunde en tack-middag ordnas för de frivilliga i slutet av vårterminen där de frivilliga får höra och känna att de är uppskattade och viktiga. Middagen kunde även fungera som ett rekryteringstillfälle inför kommande termin. Utflykter och teaterbesök nämndes också som goda sätt för att visa uppskattning, sådana tillfällen är både givande och gemenskapsbefrämjande. De informationsbrev och e-postmeddelande som kom på förslag från fokusgrupperna tycker jag är mycket bra. Ett utskick per månad torde vara en bra frekvens, kanske t.o.m. en gång per två månader kunde räcka. I dessa utskick kunde även uppskattning och feedback riktad till frivilliga finnas.

Kontraktet eller överenskommelsen vill jag ta upp till näst. Idag förbinder sig den frivillige besöksvännen tillsvidare då han eller hon skriver under ett kontrakt med Åbo svenska församling och har rätt att avsluta kontakten med vännen eller ta paus hur den själv känner för och har möjlighet (Grahm 2012, personlig intervju). För dagens människa kan det te sig lite luddigt att förbinda sig till något för en oviss framtid. En tanke är att kontraktet skulle vara tidsbundet och den frivillige skulle förbinda sig för sex eller tolv månader åt gången. Speciellt yngre människor som lever ett mer oregelbundet liv kunde gynnas av detta. Dock finns det också utmaningar med ett tidsbundet kontrakt. Ett tidsbundet kontrakt innebär att personen som får ta emot en besöksvän kan mista sin vän efter ett år. Ett kontrakt där besöksvännen förbinder sig till en viss tid, t.ex. ett år är kanske mer lämpligt för besök på boenden än besök hos en äldre som ännu bor hemma. Tror dock att ett tidsbundet kontrakt skulle ge fördelar i hur personer som är intresserade av att fungera som besöksvännor ställer sig till att åta sig uppdraget.

Jag vill nu gå vidare till att diskutera två för mig stora teman, synlighet och konsument – producent förhållandet i församlingarna. Jag börjar med synligheten. Vid upprepade tillfällen under fokusgrupperna poängterades vikten av synlighet för församlingen och frivilligverksamheten via olika medieformer. Vi lever idag i ett informationssamhälle där vi varje dag får ta del av massor med information via olika kanaler. I den här ”informationsdjungeln” är synligheten viktig och det som långt avgör om något syns eller inte är utformningen av informationen. Ser något proffsigt ut är chansen större att det fångar människors uppmärksamhet. Marknadsföringen av frivilligverksamheten bör även kommunicera de värden som kan erhållas genom ett aktivt deltagande i församlingens frivilligverksamhet. I resultatet från examenarbetets undersökning framkommer det att längtan efter gemenskap, delaktighet och mervärde i vardagen utgör några motiv för aktiva frivilliga. Jag tror att dessa motiv kan mötas i församlingen och jag tror också att det i

frivilligrekryteringen är viktigt att kommunicera vad aktiva i församlingens frivilligverksamhet kan erhålla i form av värden.

Det andra stora temat, som även avslutar min sammanfattning, är det paradigmskifte som bör ske i församlingarna från att de anställda är producenter av tjänster som församlingsmedlemmarna kommer och konsumerar, till en mer delaktig och ”vi-tillsammans-är-församlingen”-anda. Det här har att göra med inställning och attityder hos de anställda och innefattar alla områden inom församlingen, inte enbart diakonin. Den här diskussionen är mycket omfattande och jag kommer endast att kort kommentera något som egentligen kräver mer bakgrundsfakta och fler komponenter. Jag vill ändå ta upp diskussionen i och med att jag anser att den har betydelse för mitt arbete.

Diskussionen handlar till stor del om församlingssyn. Vem är församlingen? Vem är kyrkan? Får en person frågan vem som är församlingen och har tid att tänka efter blir svaret högst sannolikt ”alla medlemmar är församlingen”. En utmaning för de anställda är att inkludera och samarbeta med församlingsmedlemmarna på ett sätt så att alla känner delaktighet och att församlingen utgörs av anställda och medlemmar, inte enbart anställda. Till de anställdas ansvar hör att planera och skapa tillfällen för medlemmarna att uttrycka sin tro bl.a. genom konkreta uppgifter och jag tror utmaningen ligger dels i ansvarsfördelningen mellan anställda och medlemmar.

Jag tror att det behöver ske en attitydförändring hos de anställda, men även hos medlemmarna, precis som Lemberg framförde under temadagen, men jag tror att förändringen är stor och kräver vilja hos de styrande i församlingarna och hos medlemmarna. Attityden hos de anställda kommer långt fram i arbetssättet och med enkla förändringar i hur arbetet utförs kan icke anställda bli mer involverad. Att ta in mer frivilliga i verksamheten kräver mer planering av de anställda. Det behövs även en övertygelse om att det är viktigt med frivilliga i verksamheten så att motivationen hålls uppe både hos anställda och frivilliga. Det krävs handledning och tid för de anställda att bjuda in församlingsmedlemmar att bli mer delaktiga i verksamheten. Församlingarna måste fråga sig hurdan församling de vill vara? Är det värt de extra arbetsinsatserna som frivillighetverksamheten kräver för att skapa och bygga en församling med god gemenskap?

5 Poster för frivilligrekrytering inom Åbo svenska församling

Produkten för arbetet är en poster och syftet med postern är att den ska fungera som ett verktyg för fortsatt rekrytering till diakonins frivilliga arbete inom ÅSF. För att bygga upp posterna har jag valt ut tre huvudpunkter från undersökningens sammanfattningen. Punkterna är 1. *Gemenskap och Relation*, 2. *Synlighet och Dialog* och 3. *Uppskattning och Utrustning*. Huvudpunkternas uppgift är att påminna om vad som är viktigt att tänka på i rekryteringssammanhang och hjälpa i planeringen av frivilligarbetet i stort. Postern har ett frivillighetsperspektiv och inte ett anställdas perspektiv på grund av att undersökningen gjord för examensarbetet är gjord med de frivilliga i åtanke. Det praktiska utförandet av postern började med att jag kontaktade en vän som har gjort planscher och posters förut och frågade om han ville ställa upp och göra postern för det här arbetet. Vi kom överens om hur vi skulle göra och jag skrev texten till postern och sökte bilder som kunde ingå. Efter utvärderingen av postern hos arbetets beställare gjordes en del textmässiga ändringar på postern. Den slutliga postern finns i bilaga 4. Postern är uppbyggd för att fungera utan vidare förklaringar och manualer men jag vill ändå fördjupa huvudpunkterna något och ge konkreta exempel för hur huvudpunkterna kan uppnås.

5.1 Gemenskap och relation

Personlig kontakt var ett tema som kom fram starkt under fokusgrupperna. Om en anställd personligen frågar en potentiell frivillig känner sig personen sedd och viktig och chansen är stor att han eller hon vill ställa upp som frivillig. För att kunna fråga personligt behövs relation och det kräver gemenskap. Olika gemenskapsbefrämjande sammankomster är viktiga i församlingens verksamhet inte bara med tanke på frivillighet. Viktigt är att de anställda är närvarande för församlingsmedlemmarna vilket också främjar att den som vill vara frivillig själv vågar ta kontakt.

Olika utflykter och träffar för de frivilliga främjar gemenskapen och gör att relationer byggs upp. De anställda och de frivilliga lär känna varandra bättre vilket gör att de anställda bl.a. kan få hjälp med vem de ska fråga till vilken uppgift. Ett förslag från fokusgrupperna är att bjuda in frivilliga i församlingen till Röda korsets novemberträff och att hembesökarna skulle få en speciell inbjudan.

Relationer bygger på kontakter och att hålla en regelbunden kontakt med de frivilliga är viktiga. Kontakten kan handla om att ordna träffar eller ringa de frivilliga besöksvännerna

och fråga hur arbetet går. Ett sätt att hålla kontakt är också att träffas vid söndagsgudstjänsten och kyrkkaffet.

Ett förslag från fokusgrupperna är att skicka ut informationsbrev där kommande evenemang var frivilliga insatser behövs finns med. Ett dylikt brev skulle möjliggöra att frivilliga kunde planera in evenemang där de vill ställa upp. Informationsbrevet riktar sig till alla frivilliga i församlingens verksamhet och inte endast till besöksvännerna.

5.2 Synlighet och dialog

Markandasföring och synlighet är viktigt i all verksamhet även i den frivilliga. Det är sällsynt att personer som vill engagera sig tar kontakt direkt med en organisation eller församling för att erbjuda sina tjänster. Marknadsföring och att synlighet är således viktigt. I fokusgrupperna framkom vikten av information och reportage i media och en stor informationsspridare idag är de sociala medierna. Med ”synlighet” vill jag påminna om vikten av att framhålla möjligheten att fungera som frivillig inom församlingens diakoniverksamhet via olika informationskanaler. Aktiva besöksvännar kan bjudas in att berätta om sina upplevelser av sitt uppdrag på olika sammankomster eller bli intervjuade för tidningar. För att sprida information om besöks tjänsten hos yngre är sociala medier som facebook och youtube goda alternativ.

Dialog är lika viktigt som marknadsföring och speciellt en dialog mellan de anställda och de frivilliga. Kontinuerlig utvärdering av verksamheten har betydelse för att kunna utveckla och möta behov och längtan. Att bjuda in till tillfällen där församlingsmedlemmarna får uttrycka sina åsikter om den befintliga verksamheten inom församlingen och ge förslag på nya är också viktigt för de anställda att prioritera. Planera verksamhet som utgår från medlemmarna, så församlingen blir något medlemmarna vill vara del av.

5.3 Uppskattning och utrustning

Som framkommit i litteraturen och fokusgrupperna är uppskattning och tacksamhet viktigt för motivationen inom frivilligt arbete, till stor del för att de som ställer upp ska känna sig viktiga och sedda. Uppskattning och tacksamhet kan visas på olika sätt och något som fokusgrupperna gillade är tackmiddagar och –kort eller andra ”synliga” uttryck för uppskattning. Målet med att visa uppskattning gentemot de frivilliga är att få dem att känna sig viktiga, behövda och sedda.

Utrustning och utbildning är något de frivilliga värdesätter och efterfrågar. Speciella utbildningstillfällen där självkännedom och karaktär diskuteras och praktiseras efterfrågades. Inom diakonin används den egna personligheten och karaktären som arbetsredskap och de som fungerar som frivilliga besöksvänner behöver få lära känna sig själva för att kunna utvecklas som besöksvän.

Ett viktigt område inom frivilligverksamheten och som är specifikt för församlingens verksamhet är tro och andlighet. För de frivilliga som deltog i fokusgrupperna var tron en stark orsak till deras engagemang. För en del är tron ett motiv och en drivkraft för engagemanget, för en del fungerar engagemanget som motiv för att få fördjupas i tron. Inom frivilligverksamheten är det viktigt att ta med det andliga i alla skeden av rekryteringen och det fortsatta arbetet. Den anställdas uppgift är att ge möjlighet för de frivilliga att få utöva, uttrycka och fördjupas i sin tro.

5.4 Utvärdering av postern

Postern utvärderas av diakon Laaksonen och handledare Henrica Lindholm. Layout, bilder och färgval fick god respons av bägge utvärderare. Diakonen anser att målet med postern uppfylls, det vill säga postern kan fungera som ett verktyg i rekrytering av frivilliga till diakonins verksamhet samt vara ett hjälpmedel i planeringen av det fortsatta frivilligarbetet. Diakonen uttrycker att postern kan fungera som en god påminnelse om vilka punkter som är viktiga med tanke på de frivilliga, en form av checklista. Postern kan även vara en hjälp med kontinuitet i hur frivilliga rekryteras då anställda som handhar frivilligrekryteringen byts ut, enligt diakonen. En del textmässiga ändringar gjordes efter utvärderingen.

6 Avslutning och kritisk granskning

Målet och syftet med arbetet anser jag har blivit uppfyllt. Jag är nöjd med mina egna insatser och jag har lärt mig nya saker om hur församlingens frivilligverksamhet fungerar och hur frivilliga tänker. Med tanke på tekniska göromål som härrör mitt arbete har jag fördjupat mina kunskaper. Jag har utmanats i att be om hjälp i situationer där jag själv inte haft tillräckligt med kunskap för att utföra uppgiften, vilket jag tror är en god och användbar kunskap i mitt framtida yrkesverksamma liv.

Arbetet är ett beställningsarbete från ÅSF:s diakoniverksamhet och resultatet av undersökningen kan fungera som ett verktyg i fortsatt rekrytering. Resultatet kan även användas inom andra områden av frivilligrekrytering, både inom församlingen och med viss modifikation inom andra värdeburna organisationer. Arbetet behandlar ett aktuellt tema som hela tiden förändras då samhället förändras, på samma gång hålls tematiken oförändrad i och med att människans behov och längtan ganska långt hålls intakt över tiden.

Produkten av mitt arbete som grundar sig på resultatet av undersökningen har ett frivilligperspektiv och inte ett anställdas perspektiv. För vidareutveckling av rekryteringen till församlingens verksamhet kunde en undersökning bland medarbetarteamet vid ÅSF göras, där de anställdas perspektiv kommer fram. Produkten av en dylik undersökning kunde resultera i ett verktyg för hur de anställd ska arbeta rent praktiskt med frivilliga.

Frågeställningar för vidare undersökningar inom ämnet frivilligrekrytering och frivilligverksamhet är församlingssyn. Frågan om vem som är församlingen har tangerats i arbetet men gör inga anspråk på att vara färdigbehandlad och är en dynamisk fråga som ständig bör underkastas forskning. Församlingssyn är långt det som styr hur församlingsanställda ser på sig själva och sin uppgift i kyrkans arbete som i sin tur styr även arbetet med de frivilliga. De anställdas och församlingsmedlemmarnas attityder är avgörande för hur frivilligarbetet förverkligas i en församling och ett paradigmskifte i attityder bör ske om mer frivillighet önskas inom församlingens verksamhet.

6.1 Hållbarhet och tillförlitlighet

Arbetsprocessen har varit systematisk under slutskedet och mindre strukturerad i början. Om en tydlig struktur skulle ha följts i materialsökandet och första skrivstadiet skulle arbetet ha fått en mer strukturerad utformning i fråga om litteratur och källor. Nyare och mer internationella källor skulle ha givit en bredare förståelse av frivillighet och församlingsverksamhet. Diakoni och frivillighet tillsammans är ett område med en begränsad tillgång till material och källor i ämnet är svåra att hitta.

Fokusgruppernas bidrag med material till undersökningen är essentiell och om samma personer ingått i all tre fokusgrupperna skulle resultatet ha blivit annorlunda. Nu deltog en del personer endast vid ett eller två diskussionstillfällen. Beslutet att ta med personer som kunde delta endast en eller två gånger grundar sig på tanken att det är bättre med någon än ingen och valet blev att ta med alla som visade intresse och var villiga att ställa upp.

Undertecknade fungerade som moderator vid samtliga fokusgruppsdiskussioner och enligt Billinger (2005) ökar det reliabiliteten på resultatet (Billinger 2005, s. 175).

I arbetet finns ingen transkribering av fokusgruppsdiskussionerna. En transkribering ansågs inte nödvändig för att höja arbetets trovärdighet och skulle även ha krävt en större arbetsinsats än vad som ansågs passande med tanke på arbetets storlek. Resultatredovisningen är tillräckligt noggrann med tanke på arbetets omfattning. Dock kunde en transkribering av diskussionerna ge en möjlighet till ytterligare fördjupning i materialet från undersökningen.

Analysen av materialet är gjord såväl under diskussionens gång som efter diskussionen. Materialanalysen skedde i relation till litteraturen och syftet, vilket förespråkas i litteratur om analys av material från fokusgrupper. Analysen är på så sätt systematisk genomförd med litteratur som grund och ger ett tillförlitligt resultat med tanke på det material som fanns att tillgå.

Mitt arbete och den produkt som kommit från det har även en social hållbarhet. Genom att använda postern på ett socialpedagogiskt sätt kan människor som fungerar frivilligt i församlingen eller är intresserade av att göra det bl.a. utveckla en god självkänsla. Principerna i arbetet bygger på en gemenskapsbefrämjande församlingssyn, vilket är en hållbar utvecklingsprincip medtanke på det sociala.

6.2 Etiskt förhållningssätt

Ett etiskt förhållningssätt används genomgående i arbetet speciellt i förhållandet till fokusgruppsdeltagarna. Anonymiteten för deltagarna är viktig så även varje steg i kontakten till deltagarna och materialanvändningen.

Källförteckning

Bibeln 1917

Billinger (2001). *Handbok i kvalitativa metoder*. Ingår i: Ahrne, G. & Svensson, P. (red.) (2001). Malmö: Liber

Bromander, J. (1999). *Av fri vilja – på fri tid*. Uppsala: Mitt i Församlingen. Svenska kyrkans församlingsnämnd (1999:1).

Dahlin-Ivanoff (2005). *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Ingår i: Larsson, S., Lilja, J. & Mannheimer, K. (red.) (2005). Lund: Studentlitteratur

Halkier, B. (2008). *Fokusgrupper*. Malmö: Liber

Henriksson, R., Holmkvist, L., Lindström, H-E. & Paras, M-S. (1994). *Frivilligt diakonalt arbete – Ledarskap och metoder*. Stockholm: Verbum

Jansson, S., Linde, S., Lindström, C., Lindström, H-E., Nordblom, R. & Olivius, A. (1991). *... Och ni besökte mig – Handbok i besökstjänsten*. Stockholm: Verbum

Jarrick, A. (2005). *Behovet att behövas: En tänkebok om människan, kulturen och världshistorien*. Stockholm: SNS Förlag

Jeppsson Grassman, E. (2001). *Socialt arbete i församlingens hägn*. Göteborg: Verbum

Kummel-Myrskog, P, Sarelin, B. & Ekstrand, S. (2009). *Där nöden är störst. En introduktion i diakoni ur finländsk synvinkel*.

[http://sacrista.evl.fi/sacrista.nsf/0/82A0264EA54C3E12C22579A5004AB549/\\$FILE/D%E4r%20n%F6den%20%E4r%20st%F6rst%20SLUTVERSION.pdf](http://sacrista.evl.fi/sacrista.nsf/0/82A0264EA54C3E12C22579A5004AB549/$FILE/D%E4r%20n%F6den%20%E4r%20st%F6rst%20SLUTVERSION.pdf) (hämtad 12.9.2012)

Kyrka 2020. *Framtidsredogörelse för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland*. (2010). Helsingfors: Kyrkostyrelsen för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland (2010:4)

Kyrkans frivilligverksamhet 2009-2012. Helsingfors: Kyrkostyrelsen för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland (2009).

Modéus, F. (2009). *Längtan efter liv. Församlingsväxt i Svenska kyrkan*. Stockholm: Verbum förlag AB

Olsson, H. & Sörensen, S. (2001). *Forskningsprocessen- kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber

Rochester, C., Paine, A. E. & Howlett, S. (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Palgrave Macmillan

Rodert, A. & Silfverstolpe, A. (2009). *Lär dig leda volontärer. Handbok i volontärsamordning*. Stockholm: Volontärbyrån

Vår kyrka – Gemenskap och delaktighet. Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland.
[http://sacrista.evl.fi/sacrista.nsf/0/F8A81537C9684414C22578AB002B6E53/\\$FILE/Var_Kyrka_strategi2015.pdf](http://sacrista.evl.fi/sacrista.nsf/0/F8A81537C9684414C22578AB002B6E53/$FILE/Var_Kyrka_strategi2015.pdf) (Hämtad 29.3.2012).

Westlund, P. (2009). *Salutogen GPS för ett gott bemötande*. Solna: Fortbildning AB.

Yeung, A. B. (2004). *Individually together -Volunteering in late modernity: Social Work in Finnish church*. Helsinki: The Finnish Federation for Social Welfare and Health

Zackrisson, L. (2006). *Head hunting – guide till kvalificerad rekrytering*. Stockholm: Thomson Fakta AB

Finlands författningssamling:

Kyrkolag 26.11.1993/1054 <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1993/19931054> (Hämtad 24.9.2012).

Kyrkoordning 8.11.1991/1055 år 1993

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1993/19931055> (Hämtad 24.9.2012).

Frågor för fokusgruppsdiskussionerna

Fokusgrupp 1: ”Min syn på de frivilliga medarbetarnas roll i församlingsarbete och min församlingssyn. Hur ser jag som anställd/lekman på frivillighet inom församlingens arbete?”

Tilläggsfrågor: Vem är församlingen? Vad behöver jag som frivillig av församlingsanställda? Vad är jag beredd att ge? Vad behövs av den som vill bli frivillig? Vilken roll har de frivilliga medarbetarna i förhållande till anställda och ”övriga” församlingsmedlemmar? Vad skiljer en ideell medarbetare från en anställd eller icke medarbetare (”vanlig” församlingsmedlem)? Varför tänker du så? Varifrån har dina tankar kommit? Vilka uppgifter hör till vem, dvs. hur skall arbetet som sker i församlingens regi fördelas mellan anställda och ideella medarbetare? Vad grundar du dina tankar på, vad styr din syn på vem som gör vad? Vad och vilka uppgifter kan frivilliga göra i församlingen? Vad motiverar till frivilligt arbete? Vad ger frivilligt arbete dig som frivillig? Vad ger frivilligt engagement församlingen? Vilka är utmaningarna inom frivilligt arbete? Vad utmanar den frivilliga, vad utmanar den anställda?

Fokusgrupp 2: ”Min egen erfarenhet av att vara frivillig.”

Tilläggsfrågor: Hur kom du med? Var fick du information om besöksjänsten? Hur gick det till då du anmälde intresse om att fungera som frivillig? Vad saknades? Vad var bra med första tiden som frivillig? Vad har gjort att du stannat som frivillig?

Fokusgrupp 3: ”På vilket sätt och var kunde information finnas om församlingens frivilliga verksamhet? Vad är viktigt att få utbildning om då jag ska fungera som besöksvän? Mina förväntningar på församlingen och församlingens förväntningar på mig?”

Hej!

Du har anmält intresse att delta i en fokusgruppsdiskussion, vad kul och välkommen med!

Fokusgruppsdiskussionen är del av mitt examensarbete som jag gör inom det sociala området på yrkeshögskolan Novia med inriktning på diakoni. Examensarbetet görs i samarbete med Åbo svenska församling och mitt syfte är att fundera på hur rekryteringen av frivilliga medarbetare kunde utvecklas inom diakonins arbete.

Genom fokusgrupperna vill jag bl.a. få reda på vad det finns för uppfattningar angående frivilliga medarbetare inom församlingen och få idéer hur rekryteringen kunde utvecklas. Träffarna dokumenteras med videofilmning och genom att analysera materialet försöker jag tematisera och katalogisera. Materialet makuleras efteråt och ges inte vidare till en tredje part.

Du behöver inte förbereda dig på något sätt inför diskussionen annat än att läsa igenom informationen nedan och fundera lite på temat.

- Träff vid Aurelia, Auragatan 18, **kl. 13.30 söndagen den 11 mars 2012**. Diskussionen beräknas vara avslutad senast kl. 15.30.
- Servering bestående av kaffe/te och något smått salt och sött.
- Tema för diskussionen är **"Min syn på de frivilliga medarbetarnas roll i församlingsarbete och min församlingssyn. Hur ser jag som anställd/lekman på frivillighet inom församlingens arbete?"**

Har Du frågor, tveka inte att ta kontakt.

Pernilla Björk (studerande): 050 5978053, e-post: pernilla.bjork@novia.fi

Henrica Lindholm (handledande lektor): 02 432 3381, e-post: henrica.lindholm@novia.fi

K. Laaksonen (diakon ÅSF): 040-341 747

Tack för att Du ställer upp, det betyder mycket för mig och mitt examensarbete.

Med vänliga hälsingar och vi ses den 11 mars!

Pernilla Björk

Hej!

Du har anmält intresse att delta i en fokusgruppsdiskussion, välkommen med!

Fokusgruppsdiskussionen är del av mitt examensarbete som jag gör inom det sociala området på yrkeshögskolan Novia med inriktning på diakoni. Examensarbetet görs i samarbete med Åbo svenska församling och mitt syfte är att fundera på hur rekryteringen av frivilliga medarbetare kunde utvecklas inom diakonins arbete.

Genom fokusgrupperna vill jag bl.a. få reda på vad det finns för uppfattningar angående frivilliga medarbetare inom församlingen och få idéer hur rekryteringen kunde utvecklas. Träffarna dokumenteras med videofilmning och genom att analysera materialet försöker jag tematisera och katalogisera. Materialet makuleras efteråt och ges inte vidare till en tredje part.

Du behöver inte förbereda dig på något sätt inför diskussionen annat än att läsa igenom informationen nedan och fundera lite på frågorna.

- Vi träffas efter gudstjänsten vid **Henriks kyrkan söndagen 25 mars i utrymmet Nuppu**. Diskussionen beräknas vara avslutad senast kl. 15.30.
- Det serveras kyrkkaffe för gudstjänstbesökarna som vi förser oss med innan vi går till vår diskussion.
- Frågor att fundera på inför diskussionen: **"På vilket sätt och var kunde information finnas om församlingens frivilliga verksamhet? Vad är viktigt att få utbildning om då jag ska fungera som besöksvän? Mina förväntningar på församlingen och församlingens förväntningar på mig?"**

Har Du frågor, tveka inte att ta kontakt.

Pernilla Björk (studerande): 050 5978053, e-post: pernilla.bjork@novia.fi

Henrica Lindholm (handledande lektor): 02 432 3381, e-post: henrica.lindholm@novia.fi

K. Laaksonen (diakon ÅSF): 040-341 7473

Tack för att Du ställer upp, det betyder mycket för mig och mitt examensarbete.

Med vänliga hälsingar och vi ses den 25 mars!

Pernilla Björk

Hej!

Nu är det dags för fokusgruppsdiskussion igen. Välkommen med!

Fokusgruppdiskussionen är del av mitt examensarbete som jag gör inom det sociala området på yrkeshögskolan Novia med inriktning på diakoni. Examensarbetet görs i samarbete med Åbo svenska församling och mitt syfte är att fundera på hur rekryteringen av frivilliga medarbetare kunde utvecklas inom diakonins arbete.

Genom fokusgrupperna vill jag bl.a. få reda på vad det finns för uppfattningar angående frivilliga medarbetare inom församlingen och få idéer hur rekryteringen kunde utvecklas. Träffarna dokumenteras med videofilmning och genom att analysera materialet försöker jag tematisera och katalogisera. Materialet makuleras efteråt och ges inte vidare till en tredje part.

Du behöver inte förbereda dig på något sätt inför diskussionen annat än att läsa igenom informationen nedan och fundera lite på frågorna.

- Vi träffas efter gudstjänsten vid **Henriks kyrkan söndagen 22 april i ungdomsutrymmet**. Diskussionen beräknas vara avslutad senast kl. 15.30.
- Det serveras kyrkkaffe för gudstjänstbesökarna som vi förser oss med innan vi går till vår diskussion.
- Temat för diskussionen är **"Min egen erfarenhet av att vara frivillig."** Vi funderar bl.a. på positiva och negativa erfarenheter? Hur fungerar utbildningen för de frivilliga? Vad är bra och vad kunde förbättras med församlingens frivillighetsverksamhet?

Har Du frågor, tveka inte att ta kontakt.

Pernilla Björk (studerande): 050 5978053, e-post: pernilla.bjork@novia.fi

Henrica Lindholm (handledande lektor): 02 432 3381, e-post: henrica.lindholm@novia.fi

K. Laaksonen (diakon ÅSF): 040-341 7473

Tack för att Du ställer upp, det betyder mycket för mig och mitt examensarbete.

Med vänliga hälsingar och vi ses den 22 april!

Pernilla Björk

Hej!

07.02.2012

Mitt namn är Pernilla Björk och jag är diakonstuderande på yrkeshögskolan Novia i Åbo. Jag skriver mitt examensarbete i samarbete med Åbo svenska församling och kontaktar Dig i egenskap av aktiv inom Åbo svenska församlings diakoniarbete.

I mitt examensarbete undersöker jag den frivilliga verksamheten som finns inom ÅSF diakoniarbete. Jag kommer att inrikta mitt arbete på rekryteringen av nya frivilliga och hur den kunde utvecklas, och då speciellt frivilliga till diakonins besöksjänst. Som metod använder jag något som kallas fokusgrupper och det kan närmast beskrivas som en fri gruppintervju. Fokusgruppmedlemmarna, oftast fem till antalet, diskuterar fritt kring ett givet tema under en begränsad tid.

Min fråga är om Du skulle vilja delta i en fokusgrupp där frivillighet diskuteras, och på så vis hjälpa mig med mitt examensarbete. Om du aldrig tänkt fungera som besöksvän inom diakonin är inget hinder för att delta. Ett deltagande innebär tre diskussionsträffar under mars och april, se nedan för närmare information. Träffen sker i samband med församlingens söndagsgudstjänst och räcker max 2 timmar. Temat för diskussionerna berör frivillighet inom församlingens arbete och rekrytering. Ett skilt teman diskuteras vid varje tillfälle och meddelas på förhand innan varje träff.

Jag kommer att dokumentera träffarna genom ljudupptagning eller filmning. Detta endast till syfte för mitt examensarbete och materialet makuleras efter uppfyllt syfte. Ett deltagande är helt konfidentiellt.

Vänligen kontakta mig, handledande lektor Henrica Lindholm eller diakon Laaksonen vid frågor. Om Du vill ställa upp och delta i min fokusgrupp kontakta mig senast **måndag 27 februari kl. 16.00**. Kontakta mig även om du har möjlighet att enbart delta på en eller två träffar.

Med vänliga hälsningar: *Pernilla Björk*

Pernilla Björk: 050 5978053, e-post: pernilla.bjork@novia.fi

Henrica Lindholm: 02 432 3381, e-post: henrica.lindholm@novia.fi

K. Laaksonen: 040-341 7473

Fokusgruppsträffar:

11 mars 2012, gudstjänst i Domkyrkan, träff i Aurelia efteråt med kyrkkaffe för fokusgruppdeltagare.

25 mars 2012, gudstjänst i Henrikskyrkan, träff på plats efteråt med kyrkkaffe för fokusgruppdeltagare.

22 april 2012, gudstjänst i Henrikskyrkan, träff på plats efteråt med kyrkkaffe för fokusgruppdeltagare.

3 PUNKTER FÖR Rekrytering av frivilliga

Åbo svenska församlings diakoniverksamhet

Gemenskap och relation

- ☒ Personlig förfrågan om att fungera som frivillig.
- ☒ Utflykter och träffar för de frivilliga.
- ☒ Regelbunden kontakt med de frivilliga.
- ☒ Informationsbrev om kommande evenemang var frivilliga insatser behövs.



Synlighet och dialog

- ☒ Marknadsföring i olika medier såsom tidningar, radio och sociala medier.
- ☒ Personliga berättelser av besöksvänner på sammankomster och i media.
- ☒ Kontinuerlig utvärdering av frivilligverksamheten.
- ☒ Tillfällen där församlingsmedlemmarna får uttrycka sina åsikter om församlingens verksamhet.

Uppskattning och utrustning

- ☒ Tackmiddagar och -kort där frivilliga får känna sig uppskattade, viktiga och sedda.
- ☒ Utbildningstillfällen med bl.a. självkännedomsövningar.
- ☒ Möjlighet för de frivilliga att utöva och fördjupas i sin tro.

